

Kurzinformation

Vergütungsstudie „Führungskräfte und Spezialisten in IT-Funktionen 2015/2016“

15. Auflage 2015/2016

Die Vergütungsstudie „Führungskräfte und Spezialisten in IT-Funktionen 2015/2016“ enthält auf 212 Seiten detaillierte Angaben zu Höhe und Struktur der Vergütung von

- 11 Führungsfunktionen sowie
- 17 Fach- und Spezialistenfunktionen

Dargestellt wird die Vergütung nach

- Funktion,
- Firmengröße,
- Positionsebene / Personalverantwortung
- Anforderungslevel

Neben dem Gesamtgehalt werden das Grundgehalt, die fixen und variablen Anteile der Vergütung sowie die Zusammensetzung der Nebenleistungen ausgewiesen.

Erneut werden auch Kriterien unserer analytischen PersonalMarkt-Stellenbewertung berücksichtigt.

Zur Datengrundlage

Für die Studie wurden insgesamt 15.497 aktuelle Gehaltsdaten ausgewertet.

860 Meldungen kamen zu Führungspositionen und 14.637 Meldungen zu Fach- und Spezialistenpositionen.

Erhebungszeitraum

Die Daten wurden in den Monaten von September 2014 bis August 2015 erhoben

Die Studie – Sie erhalten:

- einen Überblick in einem komplexen Marktumfeld,
- praxisrelevante Informationen über die Gehaltsentwicklungen in IT-Funktionen,

- Marktwerte für alle relevanten Funktionen in Ihrem IT-Bereich
- Sicherheit in Vergütungsfragen auf 212 Seiten

Die Studie wird laufend fortgeführt. Das Vergütungsportal ist jederzeit erreichbar über den Link
<http://www.personalmarkt.de/computerwoche>.

Dateninhalt

Es wurden folgende Daten erhoben:

Unternehmensgröße des Arbeitgebers, Funktion, personelle Verantwortung und Hierarchieebene, finanzielle Verantwortung, Qualifikationsanforderung und alle Bestandteile des Gehalts. Die Gehaltswerte setzen sich dabei wie folgt zusammen:

Grundgehalt = Festgehalt inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld

Total Cash = Grundgehalt + Überstundeneinkommen + Zielprämie, –bonus und -provision

Total Remuneration = Total Cash + betriebliche Altersvorsorge + Personalrabatte

Fax 0 40 - 42 10 47 5-25
Telefon 0 40 - 42 10 47 5-0

**COP CompensationPartner GmbH
Hoheluftchaussee 18**

20253 Hamburg

Bestellung Vergütungsstudie „Führungskräfte und Spezialisten in IT-Funktionen 2015/2016“

Hiermit bestellen wir die oben angegebene Vergütungsstudie:
Zum Preis von
Versand und Verpackung

599 € zzgl. MwSt. _____ Stück
8 €

Besteller

Unternehmen

Ansprechpartner

Position/Funktion im Unternehmen

Straße

Postleitzahl Ort

Telefonnummer

Telefax

E-mail

Ort / Datum

Unterschrift / Firmenstempel

1. Inhalt

1.	Inhalt	2
2.	Besonderer Vorteil für Teilnehmer	3
3.	Methodik und Datenerhebung	5
4.	Benutzerhinweise	6
5.	Ein Branchenvergleich	7
6.	Die Stellenprofile	8
7.	Vergütungsdaten Führungskräfte	11
	1. IT-Leitung.....	14
	2. Gesamt IT-Projektleitung	22
	3. IT-Beratung, Analyse, Konzeption	30
	4. SAP-Beratung	38
	5. Softwareentwicklung Backend	42
	6. SAP-Entwicklung.....	48
	7. IT-Sicherheit	51
	8. System- und Netzadministration	54
	9. Anwender Support	60
	10. Softwareentwicklung Frontend.....	63
	11. Software / gesamte EDV Qualitätswesen	67
8.	Vergütungsdaten Fachkräfte und Spezialisten	69
	1. IT-Leitung	72
	2. Gesamt IT-Projektleitung	80
	3. IT-Beratung, Analyse, Konzeption	88
	4. Scrum Master / Product Owner.....	96
	5. SAP-Beratung	103
	6. Softwareentwicklung Backend	111
	7. SAP-Entwicklung	121
	8. User Experience, Konzept	128
	9. Softwareentwicklung Mobile	135
	10. IT-Sicherheit.....	144
	11. System- und Netzadministration	151
	12. Datenbankadministration	162
	13. Anwender-Support	170
	14. DV-Schulung	179
	15. Softwareentwicklung Frontend.....	184
	16. Web Design.....	195
	17. Software / gesamte EDV Qualitätswesen	202
9.	Begriffsdefinitionen	211

3. Methodik und Datenerhebung

Stellenprofile

Für einen validen Vergleich von Gehaltsdaten ist ein gemeinsames Verständnis der Tätigkeiten und Stelleninhalte von zentraler Bedeutung. Die für die Datenerhebung dieser Studie zugrunde liegenden Inhalte finden sich in Kapitel „6. Stellenprofile“ und im Internet unter <http://www.personalmarkt.de/computerwoche>.

Datenerhebung

Die Daten wurden von den Teilnehmern über das Vergütungsportal der Computerwoche online eingegeben. Dieses Vergütungsportal ist über den Link „<http://www.personalmarkt.de/computerwoche>“ jederzeit erreichbar. Von insgesamt 34 Unternehmen wurden über dieses Portal 759 Datensätze eingegeben. Durch Direktbefragungen von Fach- und Führungskräften wurden weitere 14.738 Datensätze generiert.

Die Daten der Unternehmen wurden in der Zeit vom 1. Mai 2014 bis zum 31. August 2014 erhoben. Die durch Direktbefragung erhobenen Daten wurden in der Zeit vom 1. September 2013 bis zum 31. August 2014 erhoben. Die Datenerhebung für die neue Vergütungsstudie 2015/2016 läuft vom 1. Mai 2015 bis zum 31. August 2015.

Die insgesamt 16.547 Meldungen teilen sich auf in 913 Meldungen zu Führungspositionen (mit disziplinarischer Personalverantwortung) und 15.634 Meldungen zu Fach- und Spezialistenpositionen (mit und ohne fachliche Führungsverantwortung).

Dateninhalt

Es wurden folgende Daten erhoben:

Unternehmensgröße des Arbeitgebers, Stelle, personelle Verantwortung und Hierarchieebene, finanzielle Verantwortung, Qualifikationsanforderung und alle Bestandteile des Gehalts. Die Gehaltswerte setzen sich dabei wie folgt zusammen:

Grundgehalt = Festgehalt inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld

Total Cash = Grundgehalt + Überstundeneinkommen + Zielprämie, -bonus und -provision

Total Remuneration = Total Cash + betriebliche Altersvorsorge + Personalrabatte

In dem Wert für Total Remuneration wird ein geldwerter Vorteil durch private Firmenwagen-nutzung nicht berücksichtigt, da dieser zu stark von der persönlichen Situation des Stelleninhabers abhängig ist. Es wird aber der Wert des Firmenwagens angegeben und der Anteil der Personen, die über einen solchen verfügen.

Datenkorrektur: Arbeitszeit

Den Datensätzen liegen unterschiedliche Arbeitszeiten zugrunde, die für einen korrekten Vergleich auf eine gemeinsame Basis gestellt werden müssen. Die Gehaltsdaten werden dabei wie folgt korrigiert:

Grundgehälter, die auf einer geringeren Wochenstundenbasis als 40 beruhen, werden auf eine Wochenstundenbasis von 40 hochgerechnet, sofern für dieses Arbeitsverhältnis eine Regelung besteht, die Überstunden neben dem Grundgehalt vergütet. Sind eventuelle Überstunden mit der Grundvergütung bereits abgegolten, so findet eine Hochrechnung des Grundgehalts nicht statt, da Mehrarbeit, die das Arbeitsverhältnis auf ein eventuell höheres Stundenniveau als 40 Wochenstunden anheben würde, die Vergütung nicht steigern würde.

Der in den Tabellen angegebene Wert für Überstunden betrifft nur den Anteil der Überstunden, der über der Wochenarbeitszeit von 40 Stunden liegt. Von einem Arbeitsverhältnis, dem 38,5 Wochenstunden und durchschnittlich 5 Überstunden pro Woche zugrunde liegen, wird nur der Gegenwert von 3,5 Überstunden angegeben, da 1,5 Überstunden bereits durch die Hochrechnung auf ein 40-Wochenstunden-arbeitsverhältnis berücksichtigt wurden.

6. Die Stellenprofile

Es wurden insgesamt **28 Stellen** ausgewertet, die teilweise mehrere Tätigkeiten umfassen. Eine Differenzierung der Stellen erfolgt über eine Stellenbewertung: Jede Funktion wird anhand von Parametern wie Personalverantwortung, Teamverantwortung, Ausbildungsanforderung, Komplexität und Schwierigkeit der Aufgaben losgelöst vom Stellentitel und der hierarchischen Einordnung betrachtet. Für jedes Kriterium wird ein Wert vergeben. In der Summe ergibt das den "Stellenwert" oder "Level" einer Funktion. Insgesamt gibt es 5 mögliche Level für eine Stelle.

Die Stellen-Level

Für Stellen mit **disziplinarischer Personalverantwortung** unterscheiden wir zwei Level: "Führungskraft/Level 1" und "Führungskraft/Level 2". Beschrieben werden können die Level unabhängig von der konkreten Stelle wie folgt:

Führungsstellen – Level 1

Diese Stellen zeichnen sich durch folgende Mindestanforderungen aus: Es sind Führungsstellen, die fast immer eine universitäre Ausbildung in Verbindung mit langjähriger Berufserfahrung erfordern. Diese Stellen sind geprägt durch viele Schnittstellen mit anderen Bereichen des Unternehmens oder durch innere Zielkonflikte.

Es bestehen hohe Anforderungen an die indirekte Kommunikation über verschiedene Ebenen mit wichtigen in- und/oder externen Personengruppen oder durch Prägung der Unternehmenskultur. Alternativ können auch hohe Anforderungen durch strategische oder internationale Aufgaben mit langfristigen Auswirkungen bestehen.

Die Stelleninhaber planen eigenständig und konzipieren die Weiterentwicklung bestehender Prozesse oder entwickeln und bestimmen diese neu.

Führungsstellen – Level 2

Stellen des Level 2 werden wie folgt definiert: Es handelt sich um Führungsstellen, die nicht mehr als eine Hochschulausbildung mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrung oder eine langjährige Berufserfahrung als Meister oder Fachwirt erfordern. Der Stelleninhaber führt Mitarbeitergruppen begrenzter Größe innerhalb einer Hierarchieebene. Die geführte Abteilung ist durch

homogene Ziele bei wenigen Schnittstellen geprägt.

Es können hohe Anforderungen an die direkte Kommunikation bestehen aber kaum darüber hinaus. Die Weiterentwicklung bestehender Konzepte kann Teil der Aufgaben sein, eine Neuentwicklung mit Auswirkungen über Monate hinaus zählt in der Regel nicht zu den Anforderungen.

Für Positionen **ohne disziplinarische Personalverantwortung** unterscheiden wir drei Level: Level 3 bis Level 5. Wir beschreiben die Level wie folgt:

Spezialistenstellen – Level 3

Diese Spezialistenstellen erfordern eine Hochschulausbildung mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung oder eine über 10-jährige Berufserfahrung mit Zusatzqualifikation als Meister oder Fachwirt. Der Stelleninhaber plant eigenständig seine Stelleninhalte und führt gegebenenfalls Mitarbeiter fachlich. Auf Projekt- oder Gruppenleitungsebene können Zielkonflikte durch eine hohe Vernetzung auftreten (Schnittstellenprobleme).

Die kommunikativen Anforderungen erfordern anspruchsvolle Argumentation auf sachlicher und emotionaler Ebene. Alternativ können auch hohe Anforderungen durch strategische oder internationale Aufgaben mit langfristigen Auswirkungen oder die Forschung an branchenweiten Innovationen bestehen.

Sachbearbeiterstellen – Level 4

Diese Sachbearbeiterstellen setzen in der Regel eine fundierte Berufsausbildung sowie 3 bis 10 Jahre Berufspraxis voraus. Der Stelleninhaber plant seine Stelleninhalte im Rahmen übergeordneter Vorgaben.

Die kommunikativen Anforderungen erfordern anspruchsvolle Argumentation auf der Sachebene. Die Lösung der Aufgaben beruht auf bekannten und bewährten Abläufen bei bekannter Datenbasis und geringer Vernetzung.

Sachbearbeiterstellen – Level 5

Diese einfacheren Tätigkeiten sind wenig komplexe gewerbliche Stellen oder Sachbearbeitungsstellen, für die höchstens eine fundierte Berufsausbildung in Verbindung mit einer Berufspraxis von wenigen Jahren erforderlich ist. Die Aufgaben dieser Stellen werden nach Vorgaben ausgeführt, die Ergebniswirkung der Lösungen meist unmittelbar zu erkennen.

Kurzbeschreibung der Stellen

IT-Gesamt (-leitung, -verantwortung)

Kernanforderungen: Konzipierung, Planung und Steuerung der unternehmensweiten IT-Systeme oder IT-Teilsysteme. Verantwortung für die IT-Infrastruktur.

Gesamt IT-Projektleitung

Kernanforderungen: Bearbeitung von definierten IT-Projekten mit wechselnden Projekteinhalten. Die Größe und Komplexität der Projekte bestimmt den Stellen-Level. Verantwortung für Ergebnis, Termin und Qualität der IT-Projekte.

IT-Beratung, Analyse, Konzeption

Kernanforderungen: Analyse von Ist-Situationen, Entwicklung von Lösungen in intensiver Zusammenarbeit mit dem Kunden. Recherche, Kundenkommunikation und Präsentation der Lösungen.

SAP-Beratung

Beschreibung wie IT-Beratung, allerdings mit Spezialisierung auf SAP.

SAP-Entwicklung

Beschreibung wie Softwareentwicklung, allerdings mit Spezialisierung auf das SAP-Umfeld.

Scrum Master / Product Owner

Umsetzung von Projekten nach dem Scrum-Regelwerk, Beurteilung und Pflege des Product Backlogs, Herauslösen von Sprints und Herunterbrechen der Sprints zu Arbeitspaketen. Durchführung von Sprint Review Meetings, Sicherstellung eines ständig funktionierenden Produkts.

Softwareentwicklung Backend

Kernanforderungen: Konzeption, Planung und Gestaltung von Softwarelösungen im Backend. Die Anforderungsunterschiede basieren auf der Komplexität der Aufgabe, der Vielseitigkeit der Anforderungen und der Führung von Teams.

Softwareentwicklung Mobile

Kernanforderungen: Konzeption, Planung und Gestaltung von mobilen Softwarelösungen. Die Anforderungsunterschiede basieren auf der

Komplexität der Aufgabe, der Vielseitigkeit der Anforderungen und der Führung von Teams.

Softwareentwicklung Frontend

Kernanforderungen: Analyse, Konzeption, Planung und Realisierung von Internetanwendungen, Entwicklung von Lösungen zur Realisierung der Vorgaben aus der optischen Userführung, Kenntnis der aktuell verwendeten Web-Techniken und Methoden.

User Experience, Konzept

Kernanforderungen: Analyse, Konzeption, Planung und Realisierung von Internetanwendungen, Entwicklung von Lösungen zur Realisierung der Vorgaben aus der optischen Userführung, Kenntnis der aktuell verwendeten Web-Techniken und Methoden.

IT-Sicherheit

Kernanforderungen: Ermittlung/Definition des Sicherheitsbedarfes und die anschließende Konzeption, Entwicklung und Realisierung von geeigneten zukunftssicheren und aktualisierbaren IT-Sicherheitsstandards.

System- und Netzadministration

Kernanforderungen: Konzeption, Planung und/oder Umsetzung der IT-Infrastruktur / IT-Architektur und des Netzbetriebs. Übernahme der internen Supportaufgaben wie PC- und Netz-Administration.

Datenbank-Administration

Kernanforderungen: Administration, Betreuung und z.T. auch Design von Datenbanksystemen. Verantwortung und Tätigkeiten für den Datenbankbetrieb.

Anwender-Support

Kernanforderungen: Beantwortung einfacher bis komplexer Supportprobleme verschiedener Support Level über die Führung der Supportteams bis hin zur Konzeption und dem Design des kompletten Supportprozesses.

Web-Design

Kernanforderungen: Gestaltung der Oberfläche (User Interface), die technische Umsetzung von Vorgaben aus Designabteilungen. Entwicklung von HTML- und css-Konzepten, Beherrschung von Bildbearbeitungssoftware.

DV-Schulung

Kernanforderungen: Konzipierung, Entwicklung, Vorbereitung und Durchführung von Seminaren und Schulungen im IT-Umfeld. Vermittlung von teilweise komplexen Inhalten unter anderem an eine anspruchsvolle Hörerschaft mit Fachkenntnissen.

Software / gesamtes EDV-Qualitätswesen

Kernanforderungen: Definition und/oder Umsetzung der Qualitätspolitik und der Qualitätsziele, Konzeption, Entwicklung und Realisierung von Qualitätsprüfungen, Produkttests, Systemtests, Dokumentation sowie die Vorbereitung und Durchführung von Audits im Rahmen von ISO-Normen.

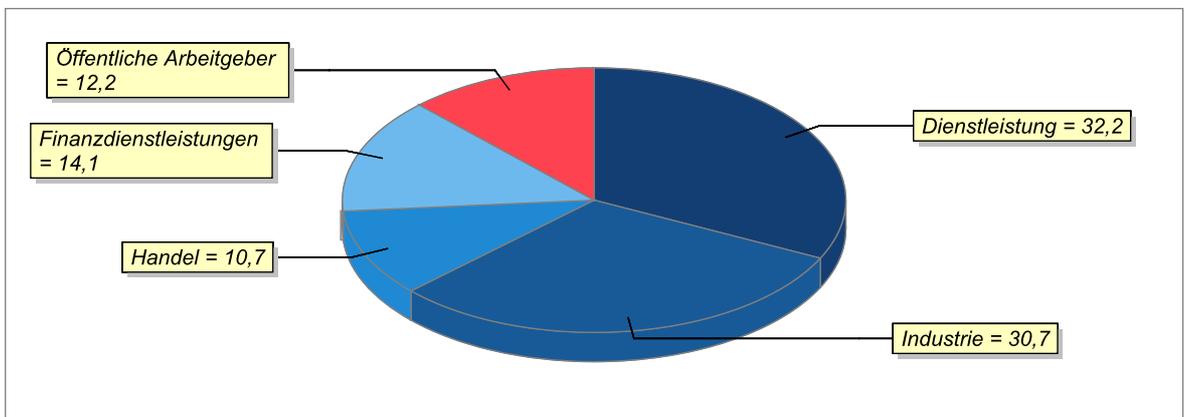
8.11. Datenbank-Administration

Grundgesamtheit: 205 Datensätze

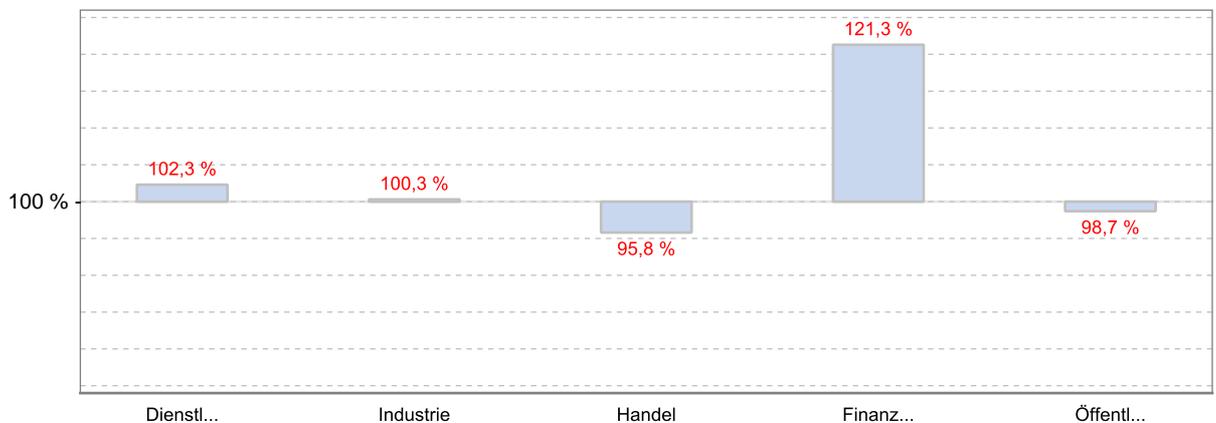
8.11.1. Datenbeschreibung der Gesamtreferenzgruppe

8.11.1.1. Der Einfluss des Wirtschaftssektors

Verteilung nach Wirtschaftssektoren	
Dienstleistung	32,2 %
Industrie	30,7 %
Handel	10,7 %
Finanzdienstleistungen	14,1 %
Öffentliche Arbeitgeber	12,2 %



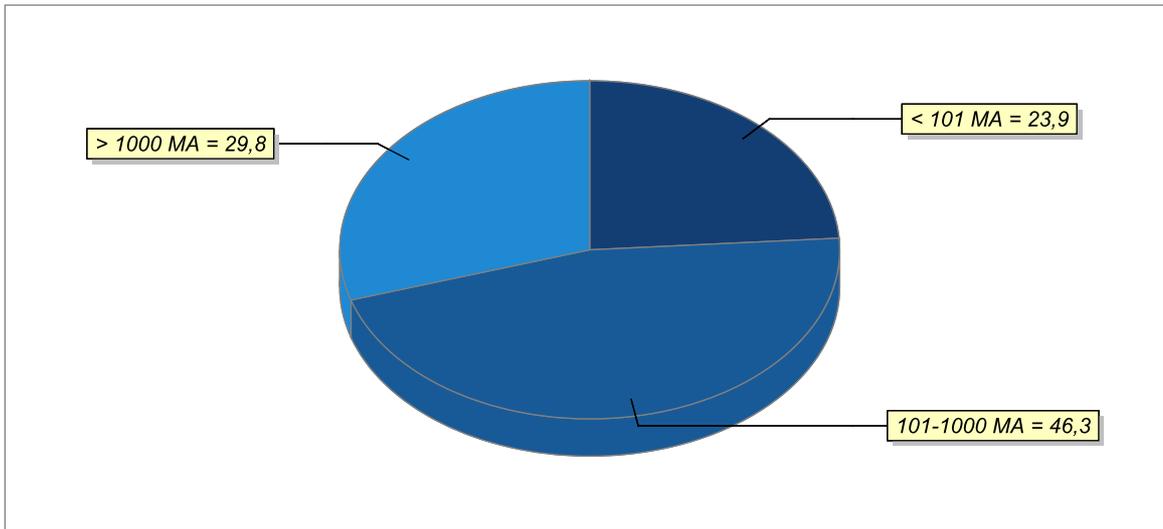
Vergütung in Abhängigkeit vom Sektor*	
Dienstleistung	102,3 %
Industrie	100,3 %
Handel	95,8 %
Finanzdienstleistungen	121,3 %
Öffentliche Arbeitgeber	98,7 %



* Die auf den Folgeseiten genannten Zahlen berücksichtigen nicht einzelne Sektoren, sondern beziehen sich jeweils auf alle Sektoren zusammen. Die in dieser Tabelle genannten Abweichungen korrigieren die Statistik der Folgeseiten auf den jeweils gewünschten Sektor. Es ist jedoch zu beachten, dass sich die hier angegebene Abhängigkeit vom Sektor nur auf die hier ausgewerteten Daten bezieht und diese Abweichungen nicht unbedingt als allgemeingültig angesehen werden können. Ganz besonders gilt dies natürlich bei einer geringen Stichprobe.

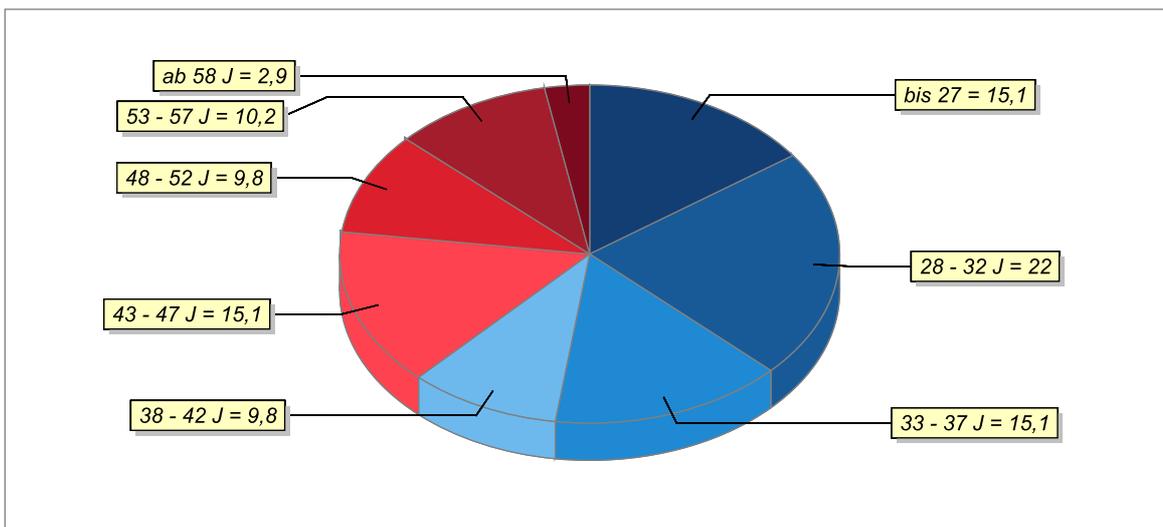
8.11.1.2. Verteilung nach Firmengrößen

Mitarbeiterzahl	
1 - 100 Mitarbeiter	23,9 %
101 - 1000 Mitarbeiter	46,3 %
Über 1000 Mitarbeiter	29,8 %



8.11.1.3. Verteilung nach Altersgruppen

Jahre	
bis 27	15,1 %
28 - 32	22,0 %
33 - 37	15,1 %
38 - 42	9,8 %
43 - 47	15,1 %
48 - 52	9,8 %
53 - 57	10,2 %
ab 58	2,9 %



8.11.2. Firmen mit bis zu 100 Mitarbeitern

Grundgesamtheit: 49 Datensätze

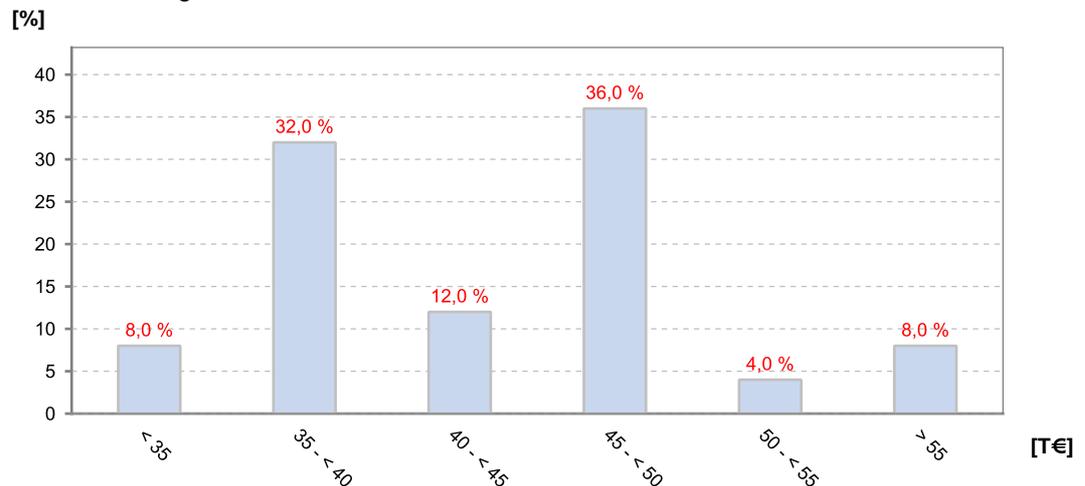
8.11.2.1. Level 3 und 4

8.11.2.1.1 Vergütungscharakteristik, Grundgesamtheit = 25 Personen

Gehaltsbestandteil	Q1	Median	Mittelwert	Q3	erhalten
Grundgehalt inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld	36.625 €	44.555 €	43.728 €	48.483 €	
Überstundeneinkommen		996 €	996 €		4,0 %
variable Vergütung		982 €	1.756 €		20,0 %
Total Cash	36.700 €	44.555 €	44.119 €	48.937 €	
betriebliche Altersvorsorge		2.592 €	2.464 €		12,0 %
Sonstige Leistungen		0 €	0 €		0 %
Total Remuneration	36.851 €	44.555 €	44.414 €	49.391 €	
privat genutzter Firmenwagen		36.250 €	36.250 €		8,0 %

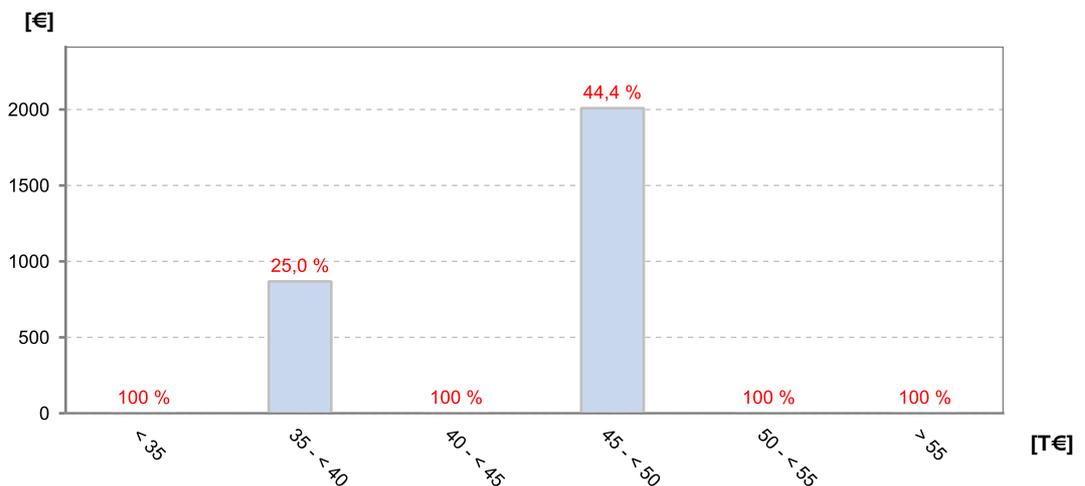
8.11.2.1.2. Grafische Übersicht - Grundgehälter

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie viele der Stellen am Markt sich in welchen Grundgehaltsbandbreiten befinden.



8.11.2.1.3. Grafische Übersicht - variable Bezüge

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie hoch die variablen Bezüge am Markt innerhalb der einzelnen Grundgehaltsbandbreiten sind (Durchschnitt in Euro p.a.). Die %-Zahl oberhalb der Säulen gibt den Anteil der Personen am Markt an, die innerhalb der jeweiligen Grundgehaltsbandbreiten überhaupt variable Bezüge erhalten.



8.11.2.2.Level 5

8.11.2.2.1 Vergütungscharakteristik, Grundgesamtheit = 24 Personen

Gehaltsbestandteil	Q1	Median	Mittelwert	Q3	erhalten
Grundgehalt inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld	30.730 €	39.666 €	44.439 €	60.541 €	
Überstundeneinkommen		995 €	2.067 €		12,5 %
variable Vergütung		1.251 €	1.886 €		16,7 %
Total Cash	30.781 €	39.957 €	45.011 €	60.541 €	
betriebliche Altersvorsorge		800 €	1.123 €		29,2 %
Sonstige Leistungen		545 €	545 €		8,3 %
Total Remuneration	31.312 €	39.957 €	45.384 €	60.541 €	
privat genutzter Firmenwagen		30.000 €	30.666 €		12,5 %

8.11.2.2.2. Grafische Übersicht - Grundgehälter

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie viele der Stellen am Markt sich in welchen Grundgehaltsbandbreiten befinden.

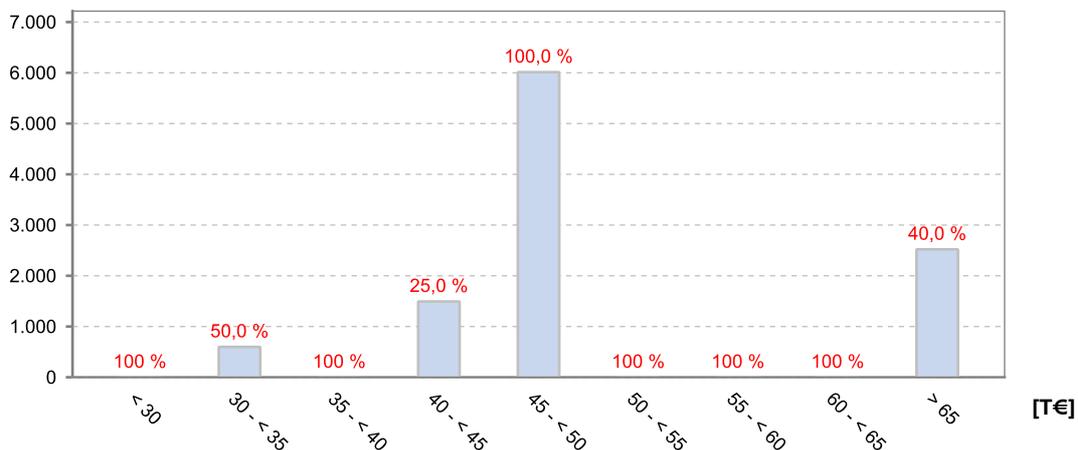
[%]



8.11.2.2.3. Grafische Übersicht - variable Bezüge

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie hoch die variablen Bezüge am Markt innerhalb der einzelnen Grundgehaltsbandbreiten sind (Durchschnitt in Euro p.a.). Die %-Zahl oberhalb der Säulen gibt den Anteil der Personen am Markt an, die innerhalb der jeweiligen Grundgehaltsbandbreiten überhaupt variable Bezüge erhalten.

[€]



8.11.3. Firmen mit 101 bis 1000 Mitarbeitern

Grundgesamtheit: 95 Datensätze

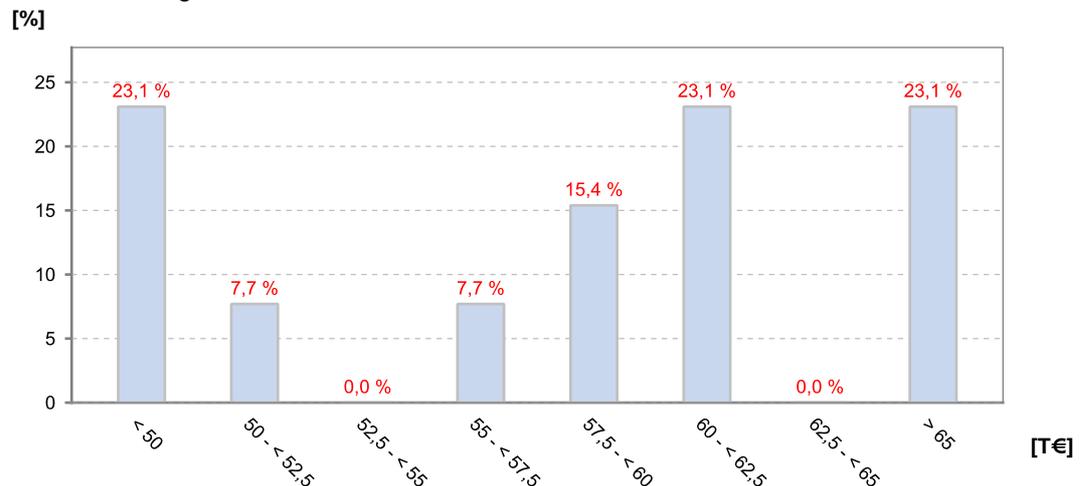
8.11.3.1. Level 3

8.11.3.1.1 Vergütungscharakteristik, Grundgesamtheit = 13 Personen

Gehaltsbestandteil	Q1	Median	Mittelwert	Q3	erhalten
Grundgehalt inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld	50.451 €	58.325 €	58.591 €	64.404 €	
Überstundeneinkommen		4.001 €	4.001 €		15,4 %
variable Vergütung		1.009 €	1.009 €		7,7 %
Total Cash	50.451 €	59.334 €	59.284 €	65.881 €	
betriebliche Altersvorsorge		1.765 €	1.921 €		23,1 %
Sonstige Leistungen		1.600 €	1.600 €		7,7 %
Total Remuneration	50.451 €	60.022 €	59.851 €	67.481 €	
privat genutzter Firmenwagen		0 €	0 €		0 %

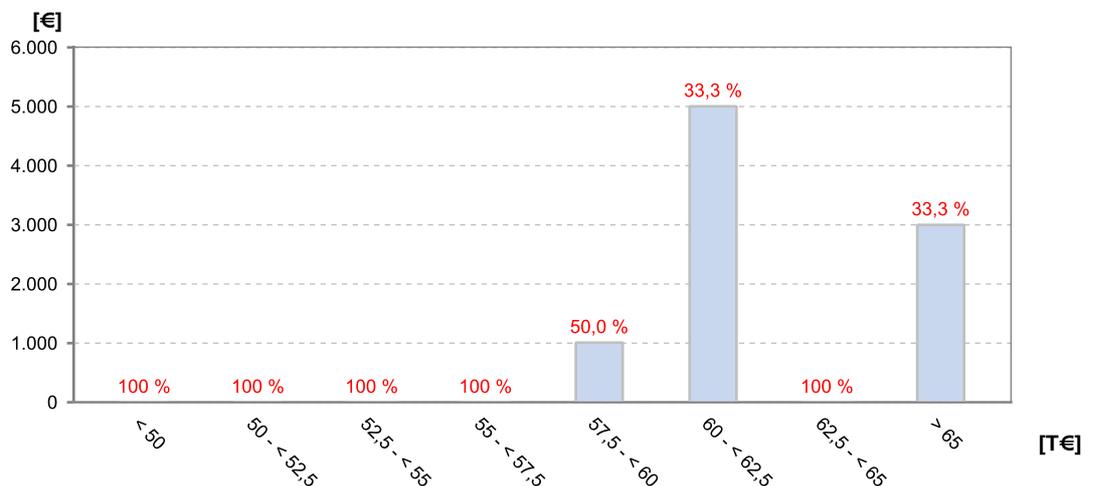
8.11.3.1.2. Grafische Übersicht - Grundgehälter

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie viele der Stellen am Markt sich in welchen Grundgehaltsbandbreiten befinden.



8.11.3.1.3. Grafische Übersicht - variable Bezüge

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie hoch die variablen Bezüge am Markt innerhalb der einzelnen Grundgehaltsbandbreiten sind (Durchschnitt in Euro p.a.). Die %-Zahl oberhalb der Säulen gibt den Anteil der Personen am Markt an, die innerhalb der jeweiligen Grundgehaltsbandbreiten überhaupt variable Bezüge erhalten.



8.11.3.2. Level 4 und 5

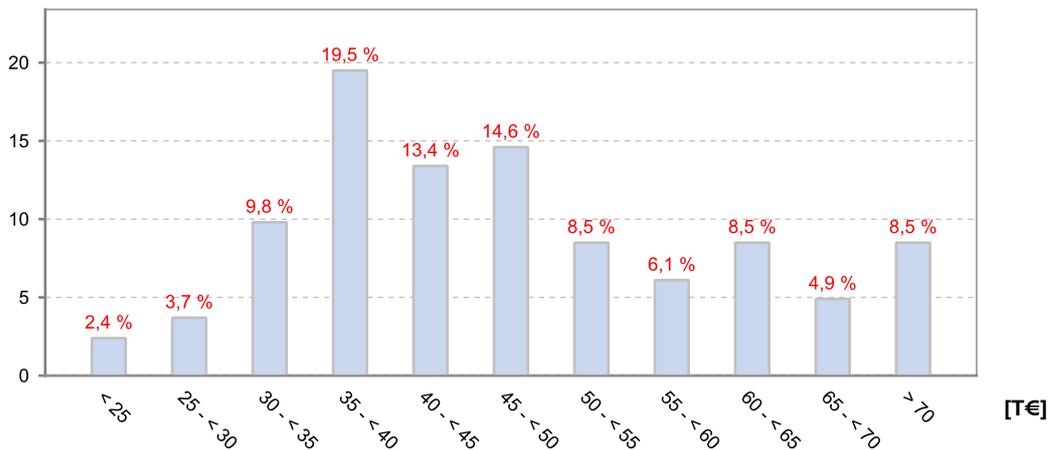
8.11.3.2.1 Vergütungscharakteristik, Grundgesamtheit = 82 Personen

Gehaltsbestandteil	Q1	Median	Mittelwert	Q3	erhalten
Grundgehalt inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld	36.628 €	45.461 €	47.324 €	57.650 €	
Überstundeneinkommen		1.859 €	2.537 €		12,2 %
variable Vergütung		3.002 €	2.956 €		29,3 %
Total Cash	36.875 €	45.955 €	48.499 €	59.397 €	
betriebliche Altersvorsorge		1.200 €	1.778 €		23,2 %
Sonstige Leistungen		1.000 €	707 €		13,4 %
Total Remuneration	37.434 €	48.097 €	49.006 €	60.918 €	
privat genutzter Firmenwagen		31.400 €	31.400 €		2,4 %

8.11.3.2.2. Grafische Übersicht - Grundgehälter

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie viele der Stellen am Markt sich in welchen Grundgehaltsbandbreiten befinden.

[%]



8.11.3.2.3. Grafische Übersicht - variable Bezüge

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie hoch die variablen Bezüge am Markt innerhalb der einzelnen Grundgehaltsbandbreiten sind (Durchschnitt in Euro p.a.). Die %-Zahl oberhalb der Säulen gibt den Anteil der Personen am Markt an, die innerhalb der jeweiligen Grundgehaltsbandbreiten überhaupt variable Bezüge erhalten.

[€]



8.11.4. Firmen mit über 1000 Mitarbeitern

Grundgesamtheit: 61 Datensätze

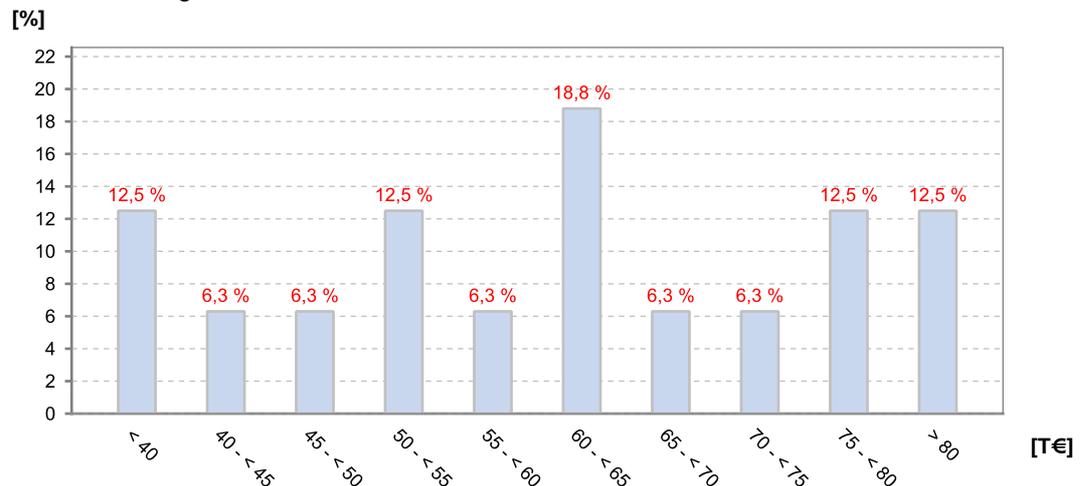
8.11.4.1. Level 3

8.11.4.1.1 Vergütungscharakteristik, Grundgesamtheit = 16 Personen

Gehaltsbestandteil	Q1	Median	Mittelwert	Q3	erhalten
Grundgehalt inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld	47.078 €	62.911 €	61.941 €	75.241 €	
Überstundeneinkommen		4.715 €	4.715 €		12,5 %
variable Vergütung		5.045 €	7.762 €		31,3 %
Total Cash	50.703 €	65.642 €	64.956 €	76.472 €	
betriebliche Altersvorsorge		4.800 €	3.877 €		43,8 %
Sonstige Leistungen		490 €	615 €		25,0 %
Total Remuneration	52.267 €	65.911 €	66.806 €	77.224 €	
privat genutzter Firmenwagen		0 €	0 €		0 %

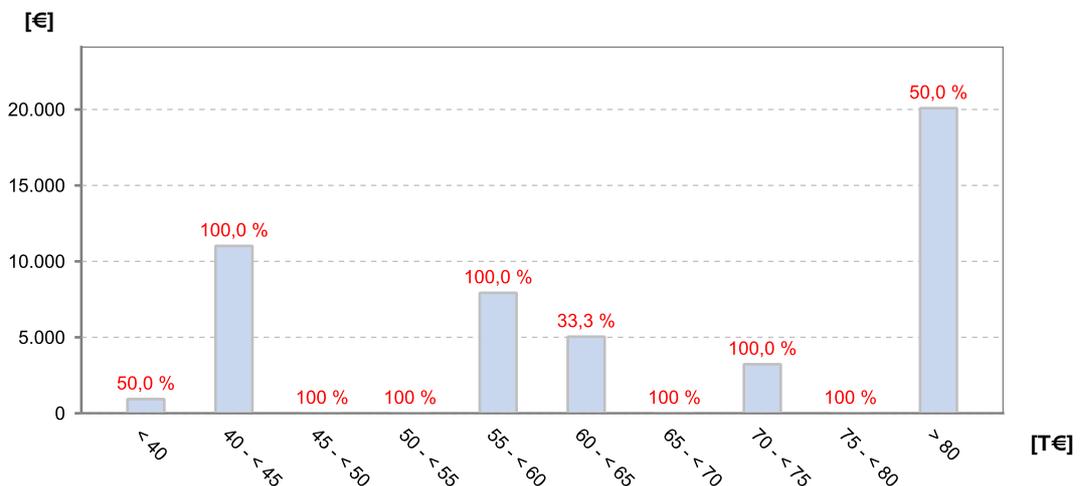
8.11.4.1.2. Grafische Übersicht - Grundgehälter

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie viele der Stellen am Markt sich in welchen Grundgehaltsbandbreiten befinden.



8.11.4.1.3. Grafische Übersicht - variable Bezüge

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie hoch die variablen Bezüge am Markt innerhalb der einzelnen Grundgehaltsbandbreiten sind (Durchschnitt in Euro p.a.). Die %-Zahl oberhalb der Säulen gibt den Anteil der Personen am Markt an, die innerhalb der jeweiligen Grundgehaltsbandbreiten überhaupt variable Bezüge erhalten.



8.11.4.2. Level 4 und 5

8.11.4.2.1 Vergütungscharakteristik, Grundgesamtheit = 45 Personen

Gehaltsbestandteil	Q1	Median	Mittelwert	Q3	erhalten
Grundgehalt inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld	44.127 €	49.442 €	55.006 €	62.806 €	
Überstundeneinkommen		3.033 €	2.820 €		6,7 %
variable Vergütung		2.018 €	2.569 €		33,3 %
Total Cash	44.127 €	49.442 €	56.050 €	64.844 €	
betriebliche Altersvorsorge		1.750 €	2.518 €		31,1 %
Sonstige Leistungen		1.032 €	2.152 €		15,6 %
Total Remuneration	44.707 €	53.042 €	57.169 €	66.625 €	
privat genutzter Firmenwagen		44.000 €	44.000 €		2,2 %

8.11.4.2.2. Grafische Übersicht - Grundgehälter

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie viele der Stellen am Markt sich in welchen Grundgehaltsbandbreiten befinden.



8.11.4.2.3. Grafische Übersicht - variable Bezüge

Die nachfolgende Grafik zeigt für die vorstehend untersuchte Stelle, wie hoch die variablen Bezüge am Markt innerhalb der einzelnen Grundgehaltsbandbreiten sind (Durchschnitt in Euro p.a.). Die %-Zahl oberhalb der Säulen gibt den Anteil der Personen am Markt an, die innerhalb der jeweiligen Grundgehaltsbandbreiten überhaupt variable Bezüge erhalten.

