

Vergütungsstudie IT-Funktionen 2021

COMPENSATION PARTNER
Straßenbahnring 19
20251 Hamburg

www.compensation-partner.de
info@compensation-partner.de

Tel.: +49 (40) 413 45 43 - 0
Fax: +49 (40) 413 45 43 - 34

Unterstützt durch

COMPUTERWOCHE

Impressum / Copyright

Herausgeber COP CompensationPartner GmbH
Straßenbahnring 19
D-20251 Hamburg
Telefon: +49 (40) 413 45 43 - 0
E-Mail: CompData@gehalt.de

COP CompensationPartner
Eine Marke der Gehalt.de GmbH
D-20251 Hamburg

Studienkonzeption
und –auswertung COP CompensationPartner GmbH
Straßenbahnring 19
D-20251 Hamburg

Projektleitung Johanna Johannink, Gehalt.de
GmbH

Die Studie und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Eine Verwertung ohne Einwilligung der Herausgeber ist strafbar. Alle Daten wurden mit größter Sorgfalt recherchiert und ausgewertet. Für Irrtümer wird jedoch keine Haftung übernommen.

© CompensationPartner, Hamburg

Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

1. Methodik und Datenerhebung	4
2. Benutzerhinweise	5
3. Branchenindex 2021	6
4. Die Stellenprofile	8
5. Compensation-Partner Jobgrades (Auszug)	10
6. Vergütungsdaten Führungskräfte	13
1. IT-Leitung	14
2. Gesamt IT-Projektleitung	21
3. IT-Beratung, Analyse, Konzeption	28
4. SAP-Beratung	35
5. Softwareentwicklung Backend	42
6. SAP-Entwicklung	49
7. Softwareentwicklung Mobile	56
8. IT-Sicherheit	63
9. System- und Netzadministration	70
10. Anwender Support	77
11. Softwareentwicklung Frontend	84
12. Software / gesamte EDV Qualitätswesen	91
7. Fach- und Spezialistenstellen	99
1. IT-Leitung	100
2. Gesamt IT-Projektleitung	107
3. IT-Beratung, Analyse, Konzeption	114
4. Scrum Master	121
5. SAP-Beratung	128
6. Softwareentwicklung Backend	136
7. SAP-Entwicklung	143
8. User Experience, Konzept	150
9. Softwareentwicklung Mobile	157
10. IT-Sicherheit	164
11. System- und Netzadministration	171
12. Datenbank-Administration	178
13. 1st Level Support	185
14. 2nd Level Support	192
15. 3rd Level Support	199
16. DV-Schulung	206
17. Softwareentwicklung Frontend	213
18. Web-Design	220
19. Software / gesamte EDV Qualitätswesen	227
8. Begriffsdefinitionen	234

1. Methodik und Datenerhebung

Stellenprofile

Die für die Datenerhebung dieser Studie zugrunde liegenden Inhalte finden sich in Kapitel „4. Stellenprofile“.

Datenteil

Um die Gehaltsentwicklung von Jahr zu Jahr beobachten zu können, haben wir für jede Stelle und für drei Firmengrößen fiktive aber repräsentative Stellenprofile definiert, die sich aus unserem analytischen Stellenbewertungssystem ergeben.

Datenerhebung

Die Daten wurden von den Teilnehmern über unsere Vergütungsportale online eingegeben. Sie erreichen unser Vergütungsportal über den Link „<http://www.compensation-partner.de/>“. Von insgesamt 172 Unternehmen wurden über dieses Portal 1.518 Datensätze eingegeben. Durch Direktbefragungen von Fach- und Führungskräften wurden weitere 10.707 Datensätze generiert.

Die Daten wurden in der Zeit vom 1. September 2019 bis zum 31. August 2020 erhoben.

Die insgesamt 12.225 Meldungen teilen sich auf in 949 Meldungen zu Führungspositionen (mit disziplinarischer Personalverantwortung) und 11.276 Meldungen zu Fach- und Spezialistenpositionen.

Dateninhalt

Es wurden folgende Daten erhoben: berücksichtigt Unternehmensgröße des Arbeitgebers, Stellentitel, 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 + variable Vergütung

Total Remuneration = Total Cash + betriebliche Altersvorsorge + Personalrabatte

In dem Wert für Total Remuneration wird ein geldwerter Vorteil durch private Firmenwagennutzung 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 Wochenstundenbasis unter 40 beruhen, werden auf eine Wochenstundenbasis von 40 hochgerechnet.

Der in den Tabellen angegebene Wert für Überstunden betrifft immer 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.

2. Benutzerhinweise

Unsere Vergütungsstudie stützt sich auf eine tragfähige Datenbasis und unterstützt Sie bei:

- der Orientierung Ihrer Vergütungspolitik am Markt,
- der Entwicklung einer modernen und konkurrenzfähigen Vergütungspolitik,
- der Ausgestaltung einer leistungsorientierten, flexiblen Vergütung und dem Einsatz von Nebenleistungen,
- der Schaffung interner Vergütungsakzeptanz,
- der Gehaltsverhandlung, da Sie auf aktuelle Marktwerte zurückgreifen können,
- der Akquisition von Leistungsträgern („war of talents“) sowie
- Ihrem gesamten Personalkosten- und Vergütungsmanagement.

Analytische Stellenbewertung

Die in dieser Vergütungsstudie vorgestellten Ergebnisse basieren auf von uns definierten Stellenprofilen, die mehrere für die jeweilige Stelle typischen Jobgrades bzw. Anforderungswerte darstellen.

Compensation-Online

Sollten Sie Fragen haben, die über den Inhalt dieser Studie hinausgehen, so können Sie sich diese über einen Zugang zu unserer Datenbank jederzeit beantworten. Dort finden Sie die aktuellen Zahlen für die in dieser Studie verwendeten Stellen wie auch Marktdaten zu allen beliebigen weiteren Stellen, die für Ihr Unternehmen relevant sind.

Allgemeine Informationen zur Systematik

In dieser Vergütungsstudie finden Sie für jede Stelle eine ausführliche Beschreibung der jeweiligen Referenzgruppe. Es wird die Zusammensetzung der Daten beschrieben nach:

- Ausbildung sowie
- Alter

Im Anschluss an diese Beschreibung finden Sie zu jeder Stelle die Auswertung nach:

- Grundgehalt

- Überstunden
- variable Vergütungsbestandteile (Boni, Prämien, Provisionen, etc.)
- Total Cash
- betriebliche Altersvorsorge
- Sonstige Leistungen (Personalrabatte, Zinsvorteile...)
- Total Remuneration
- privat genutzter Firmenwagen

Für jede Stelle finden Sie die Ergebnisse für Stellen in zwei unterschiedlichen Anforderungswerten und zwar jeweils für die Firmengrößen "bis 100 Mitarbeiter", "101 bis 1000 Mitarbeiter" und "über 1000 Mitarbeiter".

3. Branchenindex 2021

Branche	Branchenfaktor
Biotechnologie	134%
Halbleiter	127%
Maschinenbau	126%
Banken	124%
Software	122%
Anlagenbau	121%
Pharma	120%
Computer (Herstellung)	119%
Konsum- und	119%
Chemie, Verfahrenstechnik	119%
Medizintechnik	117%
Sonstige Investitionsgüter	116%
Unternehmensberatung	116%
Elektrotechnik	115%
Autoindustrie	114%
Finanzdienstleistung	114%
Feinmechanik, Optik	111%
Luftfahrt	111%
Energie, Wasser, Umwelt,	111%
Kosmetik	107%
Metall	106%
Sonstige Industrie	106%
Verbände	105%
Schifffahrt	105%
Versicherungen	104%
Telekommunikation	104%
Fahrzeugbau	104%
Messebetreiber	104%
Medien, Presse	103%
Kunststoff, Gummi, Glas,	103%
Forschungsinstitute	102%
Druck und Papier,	102%
Werbung und PR	102%
IT-Systemhäuser	101%
Bekleidung, Textil	101%
Immobilien	100%
Lebensmittel / Nahrung,	99%
Ingenieurbüro	99%

Branche	Branchenfaktor
Bau	96%
Kultur	95%
Möbel, Holz	95%
Großhandel	95%
Soziale Einrichtungen	94%
Öffentliche Verwaltung,	92%
Personalberatung	91%
Gesundheitswesen	90%
Internet- und Versand-	90%
Touristik, Freizeit	90%
Rechtsberatung	90%
Bildungsinstitutionen	88%
Autohäuser	88%
Handwerk	87%
Steuerberatung,	87%
Logistik, Transport, Verkehr	87%
Hotel und Gaststätten	86%
Einzelhandel	85%
Sonstige Dienstleistungen	85%
Krankenhäuser	85%
Zeitarbeit	80%
Call Center	69%

4. Die Stellenprofile

Kurzbeschreibung der Stellen

IT-Leitung

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 Projekthinhalten. 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.

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.

SAP-Entwicklung

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

Scrum Master

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 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 Webtechniken und Methoden.

User Experience, Konzept

Kernanforderungen: Analyse, Konzeption, Planung von Internetanwendungen mit dem speziellen Augenmerk auf die Usability, Nutzerführung und Funktionalität aus Nutzersicht unter Berücksichtigung der Zielsetzungen der Websitebetreiber.

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 Gestaltung der IT-Infrastruktur/IT-Architektur und des Netzbetriebs. Die unterschiedlichen Ausprägungen unterscheiden sich in Komplexität der Aufgabe, Vielseitigkeit der Anforderungen und der Führung von Teams.

Datenbank-Administration

Kernanforderungen: Administration, Betreuung und z.T. auch Design von Datenbanksystemen.

Anwender-Support

Kernanforderungen: Führung der Support Teams, die die Beantwortung einfacher bis komplexer Supportprobleme verschiedener Support Level übernehmen. Konzeption und Design des kompletten Supportprozesses.

1st Level Support

Kernanforderungen: Erste Anlaufstelle für einfache Supportanfragen, schnelle Beantwortung, Erfassung aller Anfragen.

2nd Level Support

Kernanforderungen: Beantwortung typischer Supportanfragen, die in der Regel nicht mit Hilfe von Dokumentationstools zu beantworten sind.

3rd Level Support

Kernanforderungen: Beantwortung sehr komplexer Supportanfragen, tiefgehendes, technisches und inhaltliches Spezialwissen.

Web-Design

Kernanforderungen: Gestaltung der Oberfläche (des 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.

5. Compensation-Partner Jobgrades (Auszug)

Grade 3

- Berufsausbildung, erste praktische Erfahrungen
- Befolgung meist einfacher Regeln und Vorgaben
- sachbezogene Kommunikation
- Arbeitsergebnisse mit wenig Aufwand kontrollierbar
- Auswirkungen nach Tagen oder unmittelbar sichtbar

Grade 4

- Berufsausbildung, 3 - 5 Jahre Berufserfahrung oder Bachelor-Abschluss
- Beherrschung des Regel- und Richtlinienpektrums des eigenen Verantwortungsbereichs
- Kommunikation über die reine Sachebene hinaus
- Eventuell fachliche Führung weniger gewerbliche Mitarbeiter
- Arbeitsergebnisse mit wenig Aufwand kontrollierbar
- Auswirkungen nach Tagen sichtbar

Grade 5

- Hochschulstudium mit Bachelor-Abschluss (alternativ Diplom FH), etwas Praxis oder weiterführende Berufsausbildung mit 3 - 5 Jahren Berufserfahrung, die über praktische Kenntnisse hinaus auch theoretische Zusammenhänge erschließt
- Beherrschung des Regel- und Richtlinienpektrums des eigenen Verantwortungsbereichs
- Kommunikation über die reine Sachebene hinaus
- Eventuell fachliche Führung weniger Mitarbeiter
- Arbeitsergebnisse mit wenig Aufwand kontrollierbar
- Auswirkungen nach Tagen oder Wochen sichtbar

Grade 6

- Hochschulstudium mit Bachelor-Abschluss (alternativ Diplom FH) und etwas Praxis oder weiterführende Berufsausbildung mit 3 - 5 Jahren Berufserfahrung, die über praktische Kenntnisse hinaus auch theoretische Zusammenhänge erschließt
- Verständnis für komplexere Zusammenhänge, bekannte Lösungswege müssen auf neue Aufgaben angewendet werden können
- Beherrschung des Regel- und Richtlinienpektrums des eigenen Verantwortungsbereichs
- Direkte Kommunikation: Überzeugen / Motivieren der Gesprächspartner
- Gegebenenfalls fachlich Führung kleiner Gruppen von Spezialisten oder disziplinarische Führung kleiner Gruppen von gewerblichen Mitarbeitern
- Arbeitsergebnisse nur mit größerem Aufwand kontrollierbar
- Auswirkungen nach Wochen sichtbar, in Ausnahmefällen geringe finanzielle Verantwortung

Grade 7

- Hochschulstudium mit Bachelor-Abschluss (alternativ Diplom FH), 3 – 5 Jahre Berufserfahrung
- Beherrschung eines stellenübergreifenden Regel- und Richtlinienspektrums
- Eigenständige Lösung von Aufgaben, die Transferleistungen erfordern, Vorgaben/Ziele müssen auf neue Situationen angewendet werden
- Direkte Kommunikation: Gewinnen, Überzeugen, Motivieren
- Gegebenenfalls disziplinarische Führung kleiner Mitarbeitergruppen von bis zu 10 Personen oder fachliche Führung von bis zu 30 Personen, alternativ Beschäftigung als hochqualifizierte/r Spezialist/in
- Arbeitsergebnisse nur mit großem Aufwand kontrollierbar
- Auswirkungen nach Wochen/Monaten sichtbar, in der Regel geringe finanzielle Verantwortung

Grade 8

- Hochschulstudium, 6 – 8 Jahre Berufserfahrung, nach der der/die Stelleninhaber/in das Wissen seines/ihrer Fachgebiets kennt und theoretisch wie praktisch sicher anwenden kann
- Eigenständige Lösung von Aufgaben, die Transferleistungen erfordern, Vorgaben/Ziele müssen auf neue Situationen angewendet werden
- Direkte Kommunikation: Gewinnen, Überzeugen, Motivieren
- Disziplinarische Führung von bis zu 30 Personen, alternativ ist die Beschäftigung mit vollkommen neuen Forschungsaufgaben oder die fachliche Führung eines spezialisierten Forschungsteams möglich
- Arbeitsergebnisse nur anhand von Kenngrößen auf Plausibilität prüfbar
- Auswirkungen nach Monaten sichtbar
- Finanzielle Verantwortung für ein Kostenbudget, in der Regel ergebniswirksam

Grade 9

- Hochschulstudium, 6 - 8 Jahre Berufserfahrung, in der umfassende Kenntnisse des Fachgebiets erlangt wurden.
- Vorleben oder, in kleinen Organisationen bis 100 Mitarbeiter, Prägung der Arbeitgeberkultur.
- indirekte Kommunikation: gewinnen, überzeugen, motivieren
- Führung von bis zu 100 Personen, alternativ erfordert die Stelle eine Promotion und die Erweiterung des bekannten Wissens, der/die Stelleninhaber/in ist eine Autorität des Fachs
- immer wieder Bearbeitung strategischer Fragestellungen
- Arbeitsergebnisse nur anhand von Kenngrößen auf Plausibilität prüfbar
- Auswirkungen nach Monaten/Jahren sichtbar
- finanzielle (im Falle einer kleinen Organisation wesentliche) Verantwortung mit entsprechendem Einfluss auf das Ergebnis

Grade 10

- Hochschulstudium, 9 - 12 Jahre Berufserfahrung, in der umfassende Kenntnisse des Fachgebiets erlangt wurden
- Beteiligung an der Definition der Arbeitgeberwerte/-kultur (in mittleren Organisationen/gehobenem Mittelstand) oder in kleineren Organisationen (50 bis 300 Mitarbeiter) dafür verantwortlich.
- indirekte Kommunikation: gewinnen, überzeugen, motivieren
- Führung von bis zu 300 Personen
- Bearbeitung meist strategischer Fragestellungen oder Lösung vollkommen neuartiger Aufgaben, die einen neuen Stand in der Wissenschaft darstellen
- Arbeitsergebnisse nur anhand von Erfahrungen qualitativ auf Plausibilität abschätzbar
- Auswirkungen oft erst nach Jahren sichtbar
- größere finanzielle Verantwortung und erhebliche Beeinflussung des Ergebnisses

Grade 11

- Universitätsstudium, 9 - 12 Jahre Berufserfahrung, in der umfassende Kenntnisse des Fachgebiets erlangt wurden
- Beteiligung an der Definition der Arbeitgeberkultur in einer mittleren Organisation (~1.000 bis 5.000 Mitarbeiter) oder im gehobenen Mittelstand (300 bis 1.000 Mitarbeiter) dafür verantwortlich
- indirekte Kommunikation: gewinnen, überzeugen, motivieren, Änderungsbereitschaft erzeugen, Einbindung Empfänger anderer Kulturkreise und/oder anderer Sprachen, Erreichung großer Gruppen (über 100 Personen)
- Verantwortung für ca. 300 bis 500 Personen
- Bearbeitung meist strategischer Fragestellungen
- Arbeitsergebnisse oft nur anhand der späteren Ergebnisse als richtig/falsch oder gut/schlecht zu beurteilen
- Auswirkungen werden in der Regel erst nach Jahren sichtbar
- für die Organisation bedeutsame finanzielle Verantwortung und wesentliche Beeinflussung des Ergebnisses

Grade 12

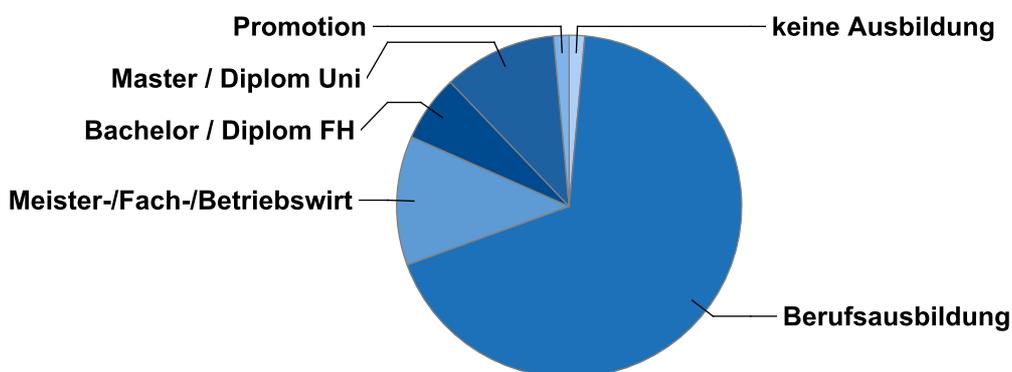
- Universitätsstudium, häufig auch eine Promotion, über 12 Jahre Berufserfahrung, in der umfassende Kenntnisse des Fachgebiets erlangt wurden, Autorität des Bereichs
- Prägung der Arbeitgeberkultur in einer mittleren Organisation (~1.000 bis 5.000 Mitarbeiter) oder in einer großen Organisation (ab 5.000 Mitarbeiter) daran beteiligt
- indirekte Kommunikation über interne Medien: gewinnen, überzeugen, motivieren, Änderungsbereitschaft erzeugen, Einbindung Empfänger anderer Kulturkreise und/oder anderer Sprachen, Erreichung sehr großer Gruppen (über 500 Personen)
- Verantwortung für sehr große Mitarbeitergruppen von bis zu 5000 Personen
- Bearbeitung praktisch ausschließlich strategischer Fragestellungen in oft auch internationalem Umfeld
- Arbeitsergebnisse der strategischen Aufgaben in der Regel nur anhand der späteren Ergebnisse als richtig/falsch oder gut/schlecht zu beurteilen
- Auswirkungen erst nach Jahren sichtbar
- große finanzielle Verantwortung und wesentliche Beeinflussung des Ergebnisses

7.13. 1st Level Support

Datenbeschreibung der Referenzgruppe

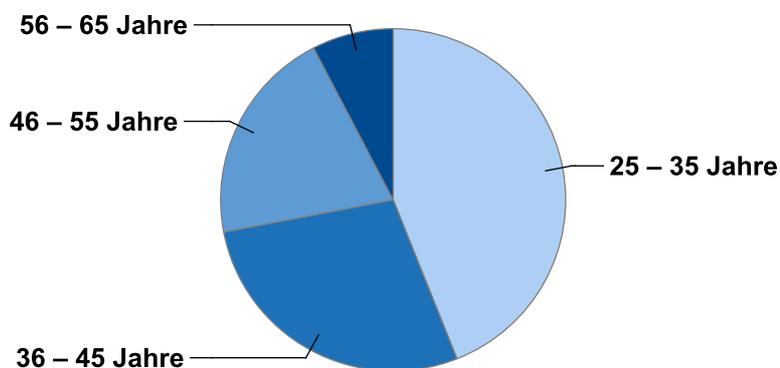
Ausbildungsniveau

Höchste abgeschlossene Ausbildung	
keine Ausbildung	1%
Berufsausbildung - abgeschlossene Lehre oder Abitur	58%
weiterführende Berufsausbildung (Meister, Fach-, Betriebswirt)	10%
Bachelor / Diplom FH	5%
Master / Diplom Uni	9%
Promotion	1%



Die Altersverteilung in der Referenzgruppe

Altersgruppe	
25 – 35 Jahre	40%
36 – 45 Jahre	25%
46 – 55 Jahre	18%
56 – 65 Jahre	7%

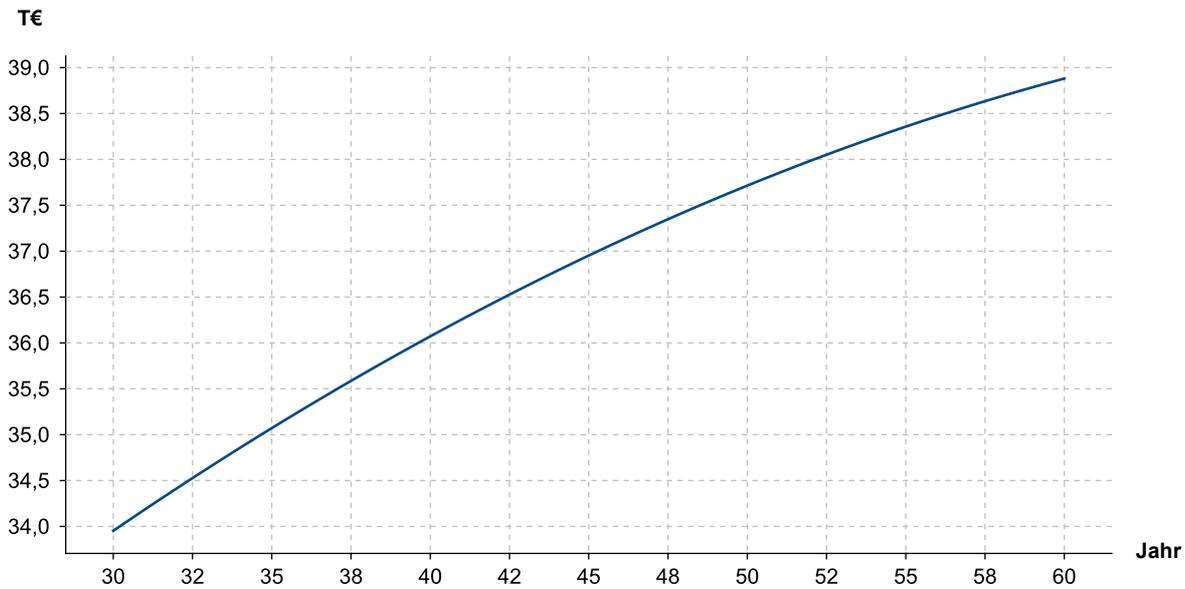


Firmen < 101 Mitarbeiter, Jobgrade 3

Stellenprofil

Alter 30 Alter geforderte Mindestausbildung Berufsausbildung
 Führung, disziplinarisch keine Mitarbeiter geforderte Mindestenerfahrung 0 Jahre

Marktdaten	Unteres Quartil	Median	Mittelwert	Oberes Quartil	Verbreitung
Grundgehalt	28.537 €	33.345 €	34.245 €	38.963 €	
Überstunden	567 €	966 €	1.322 €	1.648 €	4,4%
Variable Vergütung	617 €	964 €	1.200 €	1.506 €	11,9%
Total Cash	29.162 €	34.166 €	35.120 €	40.028 €	
Betriebliche Altersvorsorge	180 €	369 €	653 €	759 €	13,6%
Sonstige Leistungen	276 €	530 €	846 €	1.018 €	7,9%
Total Remuneration	29.174 €	34.213 €	35.180 €	40.121 €	
Firmenwagen (Bruttolistenpreis)	23.899 €	29.456 €	30.905 €	36.305 €	4,1%



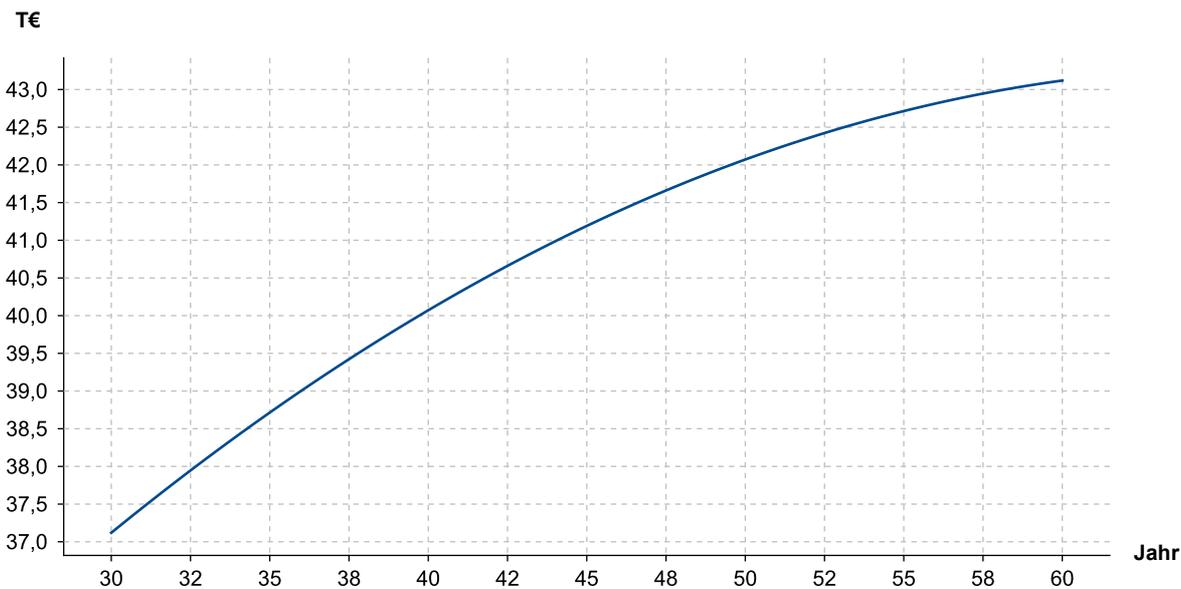
Alter in Jahren	Total Cash Median	Zuwachs in % im Vergleich zum Karrierebeginn
30	34.166 EUR	0,0%
35	35.560 EUR	4,1%
40	36.755 EUR	7,6%
45	37.728 EUR	10,4%
50	38.459 EUR	12,6%
55	38.932 EUR	14,0%
60	39.140 EUR	14,6%

Firmen 101 - 1000 Mitarbeiter, Jobgrade 3

Stellenprofil

Alter 30 Alter geforderte Mindestausbildung Berufsausbildung
 Führung, disziplinarisch keine Mitarbeiter geforderte Mindestenerfahrung 0 Jahre

Marktdaten	Unteres Quartil	Median	Mittelwert	Oberes Quartil	Verbreitung
Grundgehalt	31.482 €	36.786 €	37.779 €	42.983 €	
Überstunden	567 €	966 €	1.322 €	1.648 €	3,9%
Variable Vergütung	747 €	1.168 €	1.454 €	1.825 €	19,0%
Total Cash	32.265 €	37.801 €	38.857 €	44.287 €	
Betriebliche Altersvorsorge	223 €	458 €	811 €	942 €	17,8%
Sonstige Leistungen	276 €	530 €	846 €	1.018 €	8,8%
Total Remuneration	32.313 €	37.893 €	38.965 €	44.437 €	
Firmenwagen (Bruttolistenpreis)	26.679 €	32.883 €	34.501 €	40.529 €	2,6%



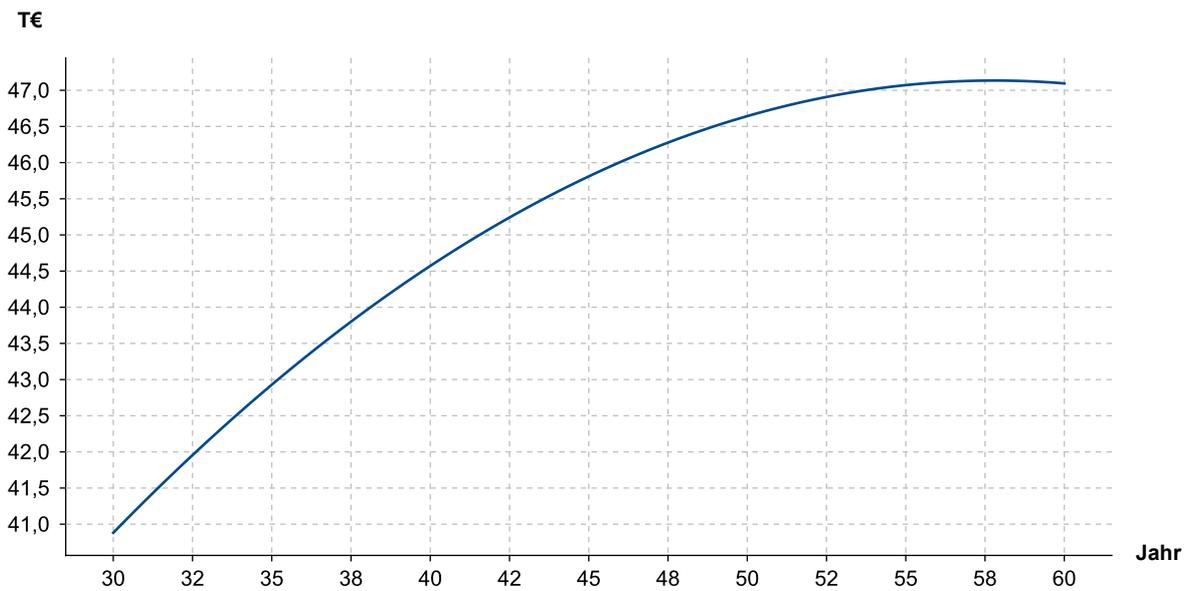
Alter in Jahren	Total Cash Median	Zuwachs in % im Vergleich zum Karrierebeginn
30	37.801 EUR	0,0%
35	39.343 EUR	4,1%
40	40.666 EUR	7,6%
45	41.742 EUR	10,4%
50	42.551 EUR	12,6%
55	43.075 EUR	14,0%
60	43.304 EUR	14,6%

Firmen > 1001 Mitarbeiter, Jobgrade 3

Stellenprofil

Alter 30 Alter geforderte Mindestausbildung Berufsausbildung
 Führung, disziplinarisch keine Mitarbeiter geforderte Mindestenerfahrung 0 Jahre

Marktdaten	Unteres Quartil	Median	Mittelwert	Oberes Quartil	Verbreitung
Grundgehalt	34.730 €	40.581 €	41.677 €	47.418 €	
Überstunden	567 €	966 €	1.322 €	1.648 €	3,5%
Variable Vergütung	906 €	1.415 €	1.761 €	2.211 €	28,1%
Total Cash	35.698 €	41.823 €	42.992 €	48.999 €	
Betriebliche Altersvorsorge	277 €	569 €	1.006 €	1.169 €	22,7%
Sonstige Leistungen	276 €	530 €	846 €	1.018 €	9,8%
Total Remuneration	35.789 €	41.970 €	43.157 €	49.218 €	
Firmenwagen (Bruttolistenpreis)	29.784 €	36.709 €	38.516 €	45.245 €	1,5%



Alter in Jahren	Total Cash Median	Zuwachs in % im Vergleich zum Karrierebeginn
30	41.823 EUR	0,0%
35	43.530 EUR	4,1%
40	44.993 EUR	7,6%
45	46.183 EUR	10,4%
50	47.078 EUR	12,6%
55	47.658 EUR	14,0%
60	47.911 EUR	14,6%

