



ITK-Branche |

## 13. Erhebung



# Entgelt in der ITK-Branche 2011

Eine Erhebung in der Informationstechnologie-  
und Telekommunikationsbranche



## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
<i>Methodik und Reichweite der Erhebung</i>	4
<i>Arbeitszeiten in der ITK-Branche</i>	6
<i>Hinweise zur Nutzung der Broschüre – wie finde ich „meinen“ Job?</i>	9
<b>Übersicht der Tätigkeitsbezeichnungen</b>	<b>12</b>
<i>Beratung/Consulting</i>	17
<i>Call Center Agents</i>	23
<i>Call Center Teamleitung</i>	29
<i>Fertigung</i>	35
<i>Hardware Entwicklung</i>	41
<i>Kaufmännische Administration</i>	47
<i>Marketing</i>	53
<i>Projekt Management</i>	59
<i>Rechenzentrum</i>	65
<i>Service Management</i>	75
<i>Service Technik</i>	81
<i>Software Engineering</i>	87
<i>Technische Dokumentation</i>	93
<i>Training</i>	99
<i>Vertrieb</i>	105
<i>Verwaltung</i>	111
<i>Tarifverträge wichtiger denn je</i>	117
<i>IT-Ausbildung, Ausbildungsvergütungen und Einstiegsgehälter</i>	123
<i>Das IT-Weiterbildungssystem</i>	128
<i>Glossar: Wichtige Begriffe zum Thema Entgelt</i>	134
<i>Weitere Informationen</i>	144
<i>Index der Tätigkeitsbezeichnungen</i>	145
<i>Feedback-Karte</i>	153
<i>Weiteres Informationsmaterial</i>	154

## ITK-Branche wieder im Aufwind



Nachdem die ITK-Branche sehr gut durch die Krise gekommen ist, wird sie sich 2011 wirtschaftlich äußerst positiv entwickeln. Zu diesem Ergebnis kommt der Branchenverband Bitkom. Zahlreiche Innovationen würden für steigende Nachfrage sorgen. Davon würden der Markt für IT-Hardware ebenso wie Software- und IT-Services profitieren. Der Aufwärtstrend lässt sich auch an der Entwicklung der aktuellen Gehälter in der Branche ablesen. Sowohl die Entgelte in den typischen ITK-Berufen als auch die Einstiegsgehälter nach erfolgreicher IT-Ausbildung sind erneut gestiegen. Das zeigt unsere 13. Erhebung der Entgelte in der ITK-Branche. Die vorliegende Broschüre bietet wie in jedem Jahr eine aktuelle und detaillierte Übersicht über Gehälter in der IT- und TK-Branche aus tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen in Deutschland. Nach Auswertung von 27.000 Einzeldaten aus 118 Betrieben ergibt sich folgendes Gesamtbild: Die Gehälter sind durchschnittlich um 1,6 Prozent gestiegen. Dabei gibt es auch diesmal wieder Unterschiede je nach Tätigkeit. Spitzenreiter ist der Vertriebsbereich. Dort sind die Gehälter im Schnitt um zehn Prozent gestiegen. Den kleinsten Anstieg verzeichnet mit 0,5 Prozent der Service Bereich. In den tarifgebundenen Betrieben ist für April 2011 eine Tarifierhöhung von 2,7 Prozent vereinbart. Vielerorts ist die Möglichkeit des Vorziehens auf Februar genutzt worden. Zum Teil wurde die Erhöhung sogar auf den Dezember 2010 vorgezogen. Das konnte für die aktuelle Untersuchung nicht mehr berücksichtigt werden. Nach Bitkom-Angaben arbeiten zurzeit ca. 846.000 Beschäftigte in der Branche, davon mehr als zwei Drittel im IT-Bereich. Trotz der guten Lage und Prognosen sehen immer noch viele Beschäftigte ihre Arbeitsplätze von Outsourcing und Verlagerung in Billiglohn-Länder bedroht! Zahlreiche Arbeitsplätze sind auf diesem Weg bereits für den deutschen Arbeitsmarkt verloren gegangen.

Die Frauenquote hat sich 2010 auf den tiefsten Stand seit zehn Jahren verschlechtert. Das ist für eine Branche, die regelmäßig über Fachkräftemangel

klagt, alles andere als ein Ruhmesblatt. Die Arbeitgeber sollten deshalb dringend gemeinsam mit den Betriebsräten Maßnahmen entwickeln, mit denen sie die Branche für Frauen attraktiver machen können. Im Vordergrund müssen hierbei Maßnahmen stehen, die es Frauen erleichtern, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Gute Nachrichten gibt es hingegen bei der Gehaltsentwicklung: Die Gehälter von Frauen nähern sich immer mehr an die der Männer an. Die ITK-Branche ist einer der wichtigsten Wachstumsmotoren in Deutschland. Seine Stärke hängt jedoch entscheidend davon ab, dass genügend qualifizierte Spezialisten beschäftigt werden. Hier hat die Branche eindeutig ein Nachwuchsproblem, das z.T. auch hausgemacht ist. Eine Kehrtwende ist dringend notwendig. Die Branche muss ihren Beschäftigten verlässliche Zukunftsperspektiven und mehr Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung bieten. Dafür setzt sich die IG Metall ein. Bereits für 60 Prozent der Beschäftigten gelten die Standards des Flächentarifvertrages der Metall- und Elektronindustrie. Die Vorteile haben sie in der Krise erfahren. In dieser Zeit sind in vielen Betrieben – oft auf Drängen der Betriebsräte – die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung eingesetzt worden. Sie vor allem haben Entlassungen verhindert und Arbeitsplätze gesichert. Mehr und mehr Beschäftigte in dieser Branche schätzen daher den Schutz und die Sicherheit, die Tarifverträge beim Entgelt, bei Arbeitsplätzen und bei den Arbeitsbedingungen bieten. Wir danken allen Betriebsräten, Beschäftigten und interessierten Unternehmen. Ohne ihre Unterstützung wäre diese Veröffentlichung nicht möglich gewesen.



Helga Schwitzer

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

## Methodik und Reichweite der Erhebung

**Um die Menge der Informationen auf eine vergleichbare Basis zu stellen, werden für die Entgeltanalyse verschiedene Berufe in sogenannten Jobfamilien zusammengefasst. Sie erleichtern die Einordnung und Vergleichbarkeit der verschiedenen Angaben über Berufsbilder und Gehälter. Für den vorliegenden Datensatz wurden im Rahmen von Expertenworkshops insgesamt 74 verschiedene Jobs in 16 Jobfamilien eingeteilt und ausgewertet. Die Anzahl der zugrundeliegenden Nennungen je Einzeljob sind in der Darstellung ebenfalls enthalten.**

Die Datenerhebung erfolgte durch die Mithilfe von Entgeltexpertinnen und -experten, welche in Betriebsratsgremien und Personalbüros entsprechende Befragungen durchführten und auch die Daten von sich beteiligenden Einzelpersonen aufnahmen. Ausdrücklich nicht in das Frageraster aufgenommen wurden Jobbezeichnungen, welche auf bestimmte Produktnamen beschränkt sind (SAP-..., Microsoft-...).

Die Daten wurden im vierten Quartal 2010 erhoben. In die Auswertung eingeflossen sind

- Daten aus 118 Betrieben
- mit über 155.000 Beschäftigten
- und 26.995 Nennungen.

Es handelt sich um Gehaltsdaten aus relevanten Unternehmen der ITK-Branche in Deutschland und von Einzelpersonen.

Es beteiligten sich Ausrüster, Software-Anbieter, IT-Services-, Beratungs- und Consulting-Unternehmen, sowie reine Call Center. Abgesehen von den deutschen Niederlassungen großer internationaler Unternehmen sind auch zahlreiche deutschstämmige mittelständische Firmen und Klein-

betriebe vertreten. Die Mehrzahl der ausgewerteten Datensätze stammt aus Betrieben, die bereits an den letzten Auswertungen teilgenommen haben, so dass man von einer stabilen und qualitativ vergleichbaren Datenbasis ausgehen kann. Fragebögen, die nicht ausreichend ausgefüllt wurden, fanden in der Auswertung keine Berücksichtigung. Statistische Ausreißer wurden außerdem bereinigt.

Unter „Entgelt“ wird das effektive Jahresbruttoeinkommen verstanden, wie es für den jeweiligen Job tatsächlich bezahlt wird. Die durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag abgesicherten Bestandteile, wie zusätzliches Urlaubsgeld, „13. Monatseinkommen“ oder Jahressonderzahlungen wurden somit gleichermaßen berücksichtigt. Fixe und variable Entgelte wurden differenziert erhoben, und somit können bei der Auswertung die variablen Anteile gesondert ausgewiesen werden. Die statistische Auswertung erfolgte aus den zwei vorliegenden Datenteilmengen: Die betrieblich ermittelten **Gruppendaten** (insgesamt 9.743) dienen als Grundlage für die ermittelten Firmendurchschnitte (minimal und maximal\*), aus den parallel erfassten **Einzeldaten** (insgesamt 17.252) wurden die Quartile\*, Medianwerte\* sowie zusätzlich erfasste Strukturdaten wie Überstunden, Alter und Geschlecht für jede Tätigkeit bzw. jeden Job ermittelt. Das statistische Ergebnis aller erfassten Entgelt Daten ist pro Job als gewichteter Mittelwert\* mit den jeweiligen Nennungen dargestellt und dient auch als Basis für den Langzeitvergleich 1999 – 2010. In der ITK-Branche sind sehr unterschiedliche Wochenarbeitszeiten und Regelungen durchaus üblich. Die Bandbreite der Nennungen im Datensatz reichen hierbei von 35 bis zu 40 Stunden pro Woche, was uns dazu bewogen hat, die „Basisarbeitszeit“ auf 35 Stunden pro Woche festzulegen und die Angaben entsprechend umzurechnen. Will man die Daten entsprechend auf eine 40-Stunden-Woche zurückrechnen, muss man die Werte um 14,3 % erhöhen.

---

\*siehe Glossar

## Arbeitszeiten in der ITK-Branche

**In den an der Erhebung beteiligten Betrieben und Unternehmen, sowie in der Branche insgesamt reicht die Bandbreite der wöchentlich über Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeiten von 35 Stunden bis 40 Stunden. Einen allgemeinen Überblick über Unternehmensregelungen in der Branche finden Sie beispielhaft in der Tabelle auf der nächsten Seite.**

Von den Teilnehmern an der Entgeltbroschüre, die ihre Arbeitszeit angegeben haben, arbeiten ca. 46 Prozent mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 37,5 Stunden, 14 Prozent arbeiten zwischen 38 und 39, 2 Stunden und 40 Prozent der Teilnehmer arbeiten mit einer wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit von 40 Stunden. Der Anteil an Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche beträgt allerdings bei den tarifgebundenen Unternehmen nur ca. 28 Prozent, bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben liegt dieser Anteil bei ca. 61 Prozent der Beschäftigten.

Einen genaueren Überblick über Arbeitszeiten der teilnehmenden Betriebe und Unternehmen finden Sie in der Tabelle auf der nächsten Seite.

Innerhalb der einzelnen Betriebe sind – entsprechend tarifvertraglicher Regelungen – unterschiedliche Arbeitszeiten für verschiedene Beschäftigtengruppen möglich. Darüber hinaus gibt es unterschiedliche Modelle von Arbeitszeitflexibilisierung, auf die hier wegen ihrer vielfältigen Ausgestaltung nicht eingegangen werden kann.

In unternehmenskritischen Phasen ermöglichen Beschäftigungssicherungstarifverträge eine weitere (befristete) Verkürzung der Arbeitszeit mit gleichzeitiger Reduzierung der Einkommen, wenn dadurch für eine



bestimmte Zeit im Gegenzug die Beschäftigung gesichert wird. Solche Regelungen kamen auch im vergangenen Jahr in der ITK-Branche zur Anwendung. Sogar in nicht tarifgebundenen Unternehmen wurde diese Variante von Beschäftigungssicherung erfolgreich praktiziert. Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit bestimmt nicht unwesentlich das zu erreichende Entgelt und die zeitlichen Freiräume der Beschäftigten.

Wenn ein Tarifvertrag vorliegt, in dem die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden, 37,5 Stunden oder 39 Stunden festgelegt ist, so ist in der Regel für die darüber hinaus geleistete Arbeitszeit zusätzlich ein Überstundenzuschlag fällig. Allerdings gilt das nicht, wenn im Einzelfall vertraglich vereinbart wurde, dass bei Mehrarbeit kein Anspruch auf Überstundenvergütung besteht, bzw. dass in der vereinbarten Vergütung etwaige zu leistende Überstunden bereits enthalten sind. Analog gilt dies für mögliche Zeitgutschriften auf Arbeitszeitkonten. Auch wenn die tatsächliche Arbeitszeit in manchen Betrieben von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abweicht, so bildet letztere doch die rechnerische und rechtliche Bezugsbasis.

Allgemein gilt, daß AT-Angestellte häufig höhere Arbeitszeiten vereinbart haben – teilweise sogar mit pauschaler Abgeltung von Mehrarbeit.

Erwähnt sei noch, dass die Arbeitszeitregelungen der IG Metall in den regionalen Manteltarifverträgen die Möglichkeit offen lassen, für einen Teil (zwischen 13 % und 18 %, in begründeten Ausnahmefällen auch darüber hinaus) der im Betrieb Beschäftigten auch eine Arbeitszeit bis zu 40 Stunden zu vereinbaren – allerdings bei proportional steigender Vergütung.

## Vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in den an der Studie beteiligten Unternehmen

Eine Analyse der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeiten aller erfassten Beschäftigten ergibt folgendes Ergebnis:

Wochenarbeitszeit	Alle Betriebe	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Tarifvertrag
bis zu 37,5 h	46,0%	61,8%	20,6%
von 37,6 - 39,9 h	13,6%	10,4%	18,8%
40 h	40,4%	27,8%	60,6%

Von allen Beschäftigten, deren vereinbarte wöchentliche Arbeitszeiten uns vorliegen, arbeiten ca. 61 Prozent in einem tarifgebundenen Unternehmen und ca. 39 Prozent in Unternehmen ohne Tarifvertrag.

### Tarifgebundene Unternehmen:

In tarifgebundenen Unternehmen arbeiten ca. 61,8 Prozent der Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 37,5 Stunden. Der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig 40 Stunden in der Woche arbeiten, liegt in diesen Unternehmen bei 27,8 Prozent.

### Unternehmen ohne Tarifvertrag:

In nicht tarifgebundenen Unternehmen ist das Verhältnis der Arbeitszeiten nahezu umgedreht. Hier arbeiten ca. 60,6 Prozent der Beschäftigten mit einer 40 Stundenwoche, und nur ca. 20,6 Prozent der Beschäftigten haben eine wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit von bis zu 37,5 Stunden.

## Hinweise zur Nutzung der Broschüre

**Wie finde ich meinen Job bzw. meine Tätigkeitsbezeichnung in dieser Broschüre? Hier gibt es drei Zugänge:**

- **Inhaltsverzeichnis**

Leserinnen und Leser, die die Systematik der voran gegangenen Veröffentlichung kennen, können aus dem Inhaltsverzeichnis heraus direkt auf die Seite der sie interessierenden Jobfamilie wechseln.

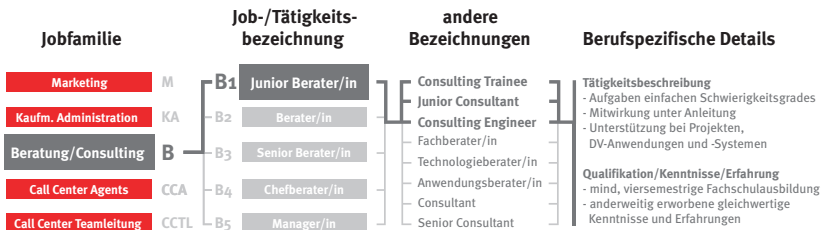
- **Übersicht der Tätigkeitsbezeichnungen**

Hier finden Sie die Auflistung der Jobfamilien mit ihrer internen Gliederung und können, nachdem Sie sich einer Jobfamilie zugeordnet haben, sofort auf die entsprechende Seite wechseln.

- **Index**

Über den Index für Job- und Aliasbezeichnungen auf den letzten Seiten der Broschüre suchen Sie nach Jobfamilie und korrespondierender Seite. Innerhalb einer Jobfamilie müssen Sie nur noch Ihre Tätigkeit und die Anforderungen in Ihrem Job mit den Beschreibungen auf der Übersichtsseite abgleichen.

### Schnell ans Ziel gelangen: Das Prinzip der Zuordnung



Das Diagramm mit dem Langzeitvergleich vor der jeweiligen Übersichtsseite zeigt die Veränderung der gewichteten Mittelwerte\* aller Entgelt-daten (jeweilige Entgelt pro Job inklusive der variablen Anteile) seit Beginn der Erhebungen im Jahr 1999 bis heute. Hierbei wurde eine Trend-Darstellung gewählt (mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt), wobei als Bezugsbasis jeweils der am häufigsten vertretene Job innerhalb einer Jobfamilie zu Beginn der Erfassung diente. Die jeweils in den verschiedenen Jahren ermittelten exakten Werte einer Tätigkeit/Job sind als farbig korrespondierende Punkte dargestellt.

Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie jeweils links die Tabelle mit den ermittelten Werten der firmendurchschnittlichen Jahresentgelte auf Basis der 35-Stundenwoche. Unter „gesamt“ werden in der ersten Zeile die Entgelte inklusive der variablen Anteile verstanden. Unter „fix“ folgen dann dieselben Auswertungen für die eingeflossenen Fixgehälter ohne variablen Anteil, der in der Zeile „variabel“ separat dargestellt ist. Es handelt sich bei den variablen Werten um die jeweils ausbezahlten Summen, nicht um Zielgehälter. Dargestellt sind neben Einzeldaten und Firmendaten der **gewichtete Mittelwert\* aller Daten**, der für die meisten Leser und Leserinnen wohl einen der wichtigsten Werte darstellt. **Die Besetzung (N)** in der letzten Spalte bezeichnet die Anzahl der Nennungen in diesem Job. Als zusätzliche Information über die Verteilung innerhalb der Bandbreite werden unter der Rubrik „**Firmendaten**“ der jeweilige minimale und maximale Durchschnitt aller Firmen/Betriebe in diesem Job ausgewiesen. In der zusätzlichen Rubrik „**Einzeldaten**“ finden Sie das untere und obere Quartil sowie den Median-Wert\* der jeweils erfassten Einzeldaten in dem dazu gehörenden Job. Auf der jeweils gegenüberliegenden rechten Seite sind unter dem Titel

**„Zusätzliche Angaben“** ist auf Basis der Einzeldaten ermittelte Werte zu Überstundenvergütung, Geschlecht und Alter dargestellt.

Die Zuordnung der Entgelte zu den jeweiligen Jobs wurde von den an der Umfrage Beteiligten vorgenommen. Den Leserinnen und Lesern, die vor allem ihren eigenen potenziellen „Marktwert“ ermitteln wollen, wird empfohlen, auch die Entgeltangaben des benachbarten tiefer bzw. höher gelegenen Jobs vergleichsweise zu Rate zu ziehen, um ein realistisches Bild zu erhalten.

• **Ausbildungsvergütung und Einstiegsgehälter**

Im Kapitel „Ausbildungsvergütungen und Einstiegsgehälter“ finden Sie für die IT-Ausbildungsberufe (IT-System-Elektroniker/in, Fachinformatiker/in, Informatikkaufmann/frau, IT-System-Kaufmann/frau) und die Berufsakademie-Ausbildungen (Informationstechnik und Wirtschaftsinformatik) die pro Ausbildungsjahr ermittelten Minimal- und Maximalwerte, den Median\* und – soweit vorhanden – die gleichen Angaben für das Einstiegsgehalt nach abgeschlossener Berufsausbildung.

• **Weitere Informationen**

Für weitere Informationen stehen Ihnen gerne die im Kapitel „Weitere Informationen“ genannten Personen zur Verfügung.

Bitte nehmen Sie mit ihnen Kontakt auf, wenn Sie Interesse haben, selbst an der nächsten Erhebung der Entgeltdaten für die neue ITK-Entgeltbrochure teilzunehmen.

Wir freuen uns auf Sie!

---

\* Definition siehe Glossar

## Übersicht der Tätigkeitsbezeichnungen

<b>Beratung/Consulting</b>	<b>17</b>
B1 – Junior Berater/in	19
B2 – Berater/in	19
B3 – Senior Berater/in	19
B4 – Chefberater/in	19
B5 – Leiter/in Beratung	19
<b>Call Center Agents</b>	<b>23</b>
CCA1 – Operator	25
CCA2 – Junior Kundenbetreuer/in	25
CCA3 – Kundenbetreuer/in	25
CCA4 – Senior Kundenbetreuer/in	25
<b>Call Center Teamleitung</b>	<b>29</b>
CCTL1 – Junior Teamleiter/in	31
CCTL2 – Senior Teamleiter/in	31
CCTL3 – Gruppenleiter/in	31
CCTL4 – Call Center Leiter/in	31
<b>Fertigung</b>	<b>35</b>
Fert1 – Arbeiter/in	37
Fert2 – Facharbeiter/in	37
Fert3 – Meister/in	37
Fert4 – HW-Techniker/in	37
Fert5 – HW-Ingenieur/in	37
<b>Hardware Entwicklung</b>	<b>41</b>
HW1 – Junior Entwickler/in	43
HW2 – Entwickler/in	43
HW3 – Senior Entwickler/in	43

HW4	– Gruppenleiter/in Entwicklung	43
HW5	– Leiter/in Entwicklung	43

### **Kaufmännische Administration** **47**

KA1	– Sachbearbeiter/in I	49
KA2	– Sachbearbeiter/in II	49
KA3	– Controller I	49
KA4	– Controller II	49

### **Marketing** **53**

M1	– Junior Marketing Spezialist/in	55
M2	– Marketing Spezialist/in	55
M3	– Senior Marketing Spezialist/in	55
M4	– Leiter/in Marketing	55

### **Projekt Management** **59**

PM1	– Projekt Manager/in I	61
PM2	– Projekt Manager/in II	61
PM3	– Projekt Manager/in III	61
PM4	– Projekt Manager/in IV	61

### **Rechenzentrum** **65**

R1	– Operator I	67
R2	– Operator II	67
R3	– Operator III	67
R4	– Arbeitsvorbereiter/in	67
R5	– Systemingenieur/in I	69
R6	– Systemingenieur/in II	69
R7	– Teamleiter/in	69
R8	– Leiter/in RZ	69

<b>Service Management</b>	<b>75</b>
SM1 – Junior Service Manager/in	77
SM2 – Service Manager/in I	77
SM3 – Service Manager/in II	77
SM4 – Senior Service Manager/in	77
<b>Service Technik</b>	<b>81</b>
ST1 – Junior Techniker/in	83
ST2 – Service Techniker/in	83
ST3 – Senior Techniker/in	83
ST4 – Support Techniker/in	83
ST5 – Support Spezialist/in	83
ST6 – Leiter/in Kundendienst	83
<b>Software Engineering</b>	<b>87</b>
SW1 – Software Ingenieur/in I	89
SW2 – Software Ingenieur/in II	89
SW3 – Software Ingenieur/in III	89
SW4 – Software Ingenieur/in IV	89
SW5 – Leiter/in SW Engineering	89
<b>Technische Dokumentation</b>	<b>93</b>
DOK1 – Technische/r Autor/in I	95
DOK2 – Technische/r Autor/in II	95
DOK3 – Technische/r Autor/in III	95
<b>Training</b>	<b>99</b>
T1 – Trainingsfachkraft	101
T2 – Trainer/in	101
T3 – Training Spezialist/in	101
T4 – Leiter/in Bildungswesen	101



**Vertrieb** **105**

VK1	– Vertriebsassistent/in	107
VK2	– Junior Vertriebsbeauftragte/r	107
VK3	– Vertriebsbeauftragte/r	107
VK4	– Senior Vertriebsbeauftragte/r	107
VK5	– Leiter/in Vertrieb	107

**Verwaltung** **111**

VA1	– Sekretär/in I	113
VA2	– Sekretär/in II	113
VA3	– Assistent/in	113
VA4	– Referent/in	113

**Ausbildungsvergütung** **123**

IT-System-Elektroniker/-in	127
Fachinformatiker/-in	127
IT-System-Kaufmann/-frau	127
Informatikkaufmann/-frau	127
Berufsakademie Informationstechniker/-in	127
Berufsakademie Wirtschaftsinformatiker/-in	127

***Da macht's Klick – [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)  
Infos, Fakten, Meinungen und eine  
Menge Service***

*Nützlich – aktuell – interaktiv:  
mehrere tausend Seiten auf Abruf*

*... Aktuelles und Brancheninfos  
... Tarifverträge und Tarifpolitik  
... Recht & Rat  
... Infodienst direkt  
... spezielles Angebot für Beschäftigte  
in der ITK-Branche*

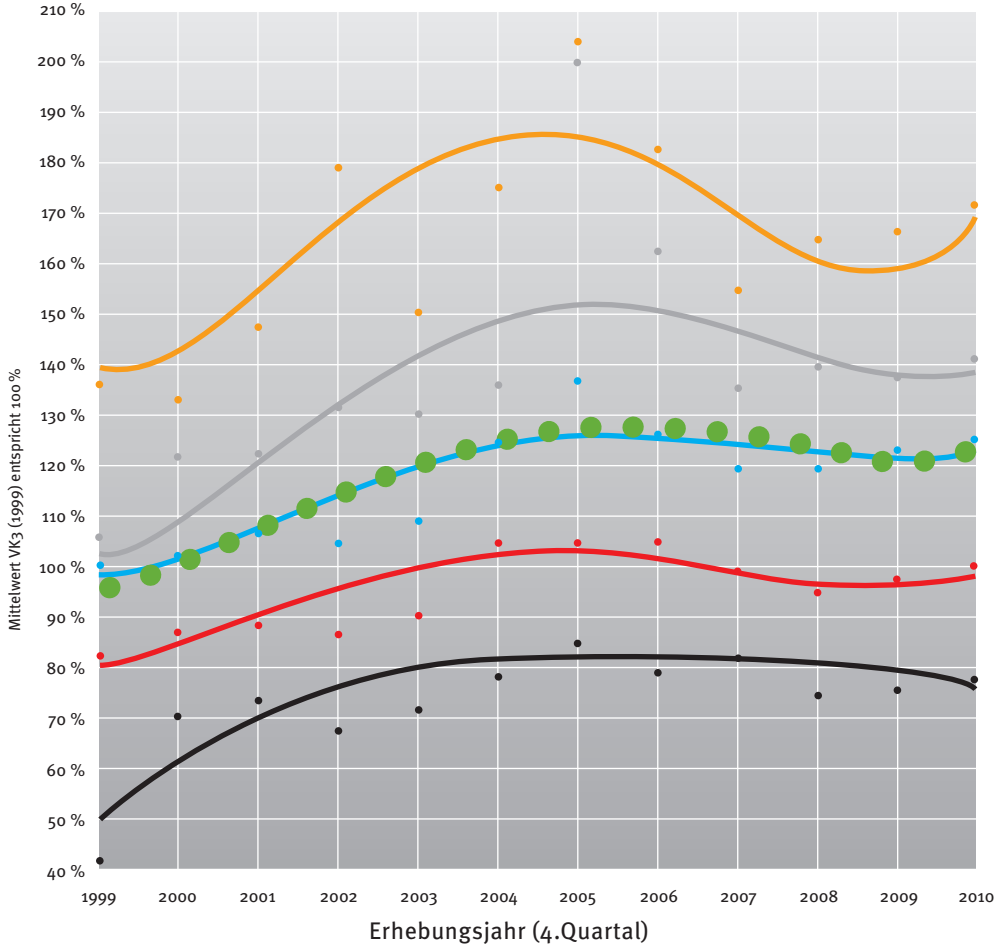
*[www.igmetall-itk.de](http://www.igmetall-itk.de)*



## Beratung/Consulting

# Langzeitvergleich 1999 – 2010 Beratung/Consulting

## Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

- B1
  - B2
  - B3
  - B4
  - B5
  - Jobgruppen-Trend
- Trend (B1)
  - Trend (B2)
  - Trend (B3)
  - Trend (B4)
  - Trend (B5)

## Jobfamilie Beratung/Consulting – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	Alias Beschreibung Anforderungen	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>B1 – Junior Berater/in</b>			
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	Consulting Trainee; Junior Consultant, Consulting Engineer Beratungsaufgaben einfachen Schwierigkeitsgrades; Mitwirkung unter Anleitung und Unterstützung bei Projekten, DV-Anwendungen und -Systemen mind. viersemestrige Fachschulausbildung oder anderweitig erworbene gleichwertige Kenntnisse und Erfahrungen		
<b>B2 – Berater/in</b>			
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	Fachberater/in, Technologieberater/in, Anwendungsberater/in, Consultant Beratungsaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades; selbstständiges Arbeiten im Rahmen von Vorgaben bei Projekten, DV-Anwendungen und -Systemen wie B1 und mehrjährige Berufserfahrung; Branchen-, Produkt- oder Anwendungserfahrung/evtl. Fachhochschulabschluss		
<b>B3 – Senior Berater/in</b>			
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	Senior Consultant komplexe Aufgaben; selbstständiges und verantwortliches Arbeiten wie B2 und langjährige Berufserfahrung oder Hochschulabschluss		
<b>B4 – Chefberater/in</b>			
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	Key/Named/Major Account Consultant komplexe und konzeptionelle Beratungsaufgaben unter Anwendung spezieller Fachkenntnisse; selbstständiges und verantwortliches Arbeiten wie B3 und profunde Fachkenntnisse oder Erfahrung im Consulting		
<b>B5 – Leiter/in Beratung</b>			
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	Führungskraft, Manager/in, Leitung Consulting wirtschaftliche und personelle Verantwortung für einen Beratungsbereich wie B4 und entsprechende fachliche und soziale Kompetenz		

# Jobfamilie Beratung/Consulting – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>B1</b>	<b>Junior Berater/in</b>							
	gesamt	35.807	40.790	46.944	29.260	58.227	<b>42.308</b>	296
	fix	33.818	37.099	42.694	25.944	50.251	<b>39.486</b>	296
	variabel	3.644	4.714	5.950	579	9.125	<b>3.712</b>	225
<b>B2</b>	<b>Berater/in</b>							
	gesamt	49.360	53.171	60.146	34.480	73.915	<b>54.519</b>	667
	fix	46.853	51.300	55.327	34.480	73.915	<b>51.451</b>	667
	variabel	2.709	5.242	6.935	211	10.048	<b>4.528</b>	452
<b>B3</b>	<b>Senior-Berater/in</b>							
	gesamt	59.456	66.299	73.202	47.852	90.939	<b>67.400</b>	988
	fix	56.889	62.283	67.589	47.315	81.420	<b>62.654</b>	988
	variabel	2.969	6.956	10.402	1.229	16.620	<b>6.346</b>	739
<b>B4</b>	<b>Chefberater/in</b>							
	gesamt	65.625	73.994	85.125	52.814	95.793	<b>76.684</b>	802
	fix	63.263	68.257	77.379	52.808	85.767	<b>67.644</b>	802
	variabel	7.668	10.356	14.172	4.741	20.939	<b>11.964</b>	606
<b>B5</b>	<b>Leiter/in Beratung</b>							
	gesamt	80.262	88.029	98.459	49.704	118.863	<b>92.924</b>	275
	fix	74.088	83.327	92.354	49.704	102.403	<b>85.476</b>	275
	variabel	10.504	12.741	16.862	5.439	29.742	<b>15.401</b>	133

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Beratung/Consulting – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
B1	44,2 %	23,1 %	63,4 %	7,4 %
B2	50,2 %	28,2 %	18,7 %	15,2 %
B3	51,7 %	18,0 %	7,8 %	26,0 %
B4	20,9 %	14,5 %	2,8 %	34,6 %
B5	6,5 %	7,4 %	1,9 %	35,6 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

***Ihre Geschäftsleitung ist gut organisiert –  
Sie auch: in der IG Metall***

*IG Metall setzt sich ein für die Sicherung*

- *Ihres Arbeitsplatzes*
- *Ihrer Qualifikation*
- *Ihrer Gesundheit*
- *Ihres Einkommens*
- *Und für soziale Gerechtigkeit*

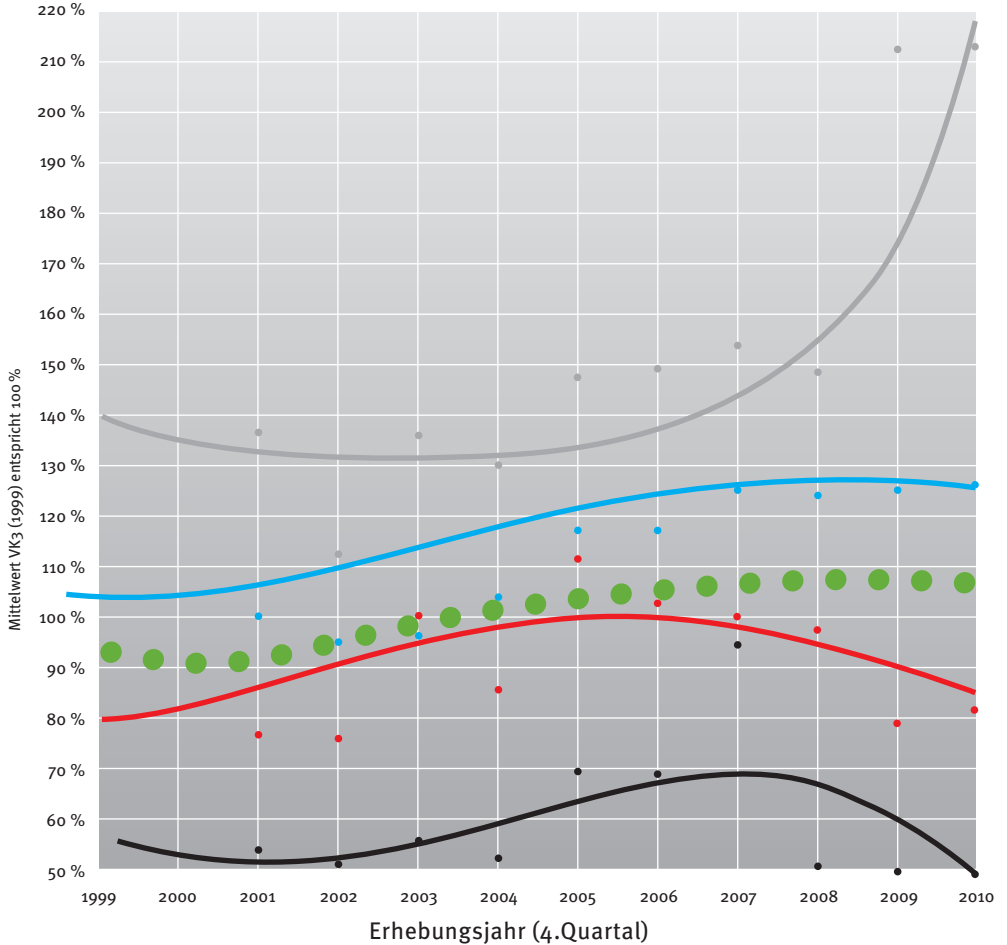




## Call Center Agents

## Langzeitvergleich 2001 – 2010 Call Center Agents

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- CCA1
- CCA2
- CCA3
- CCA4
- Trend (CCA1)
- Trend (CCA2)
- Trend (CCA3)
- Trend (CCA4)
- Jobgruppen-Trend

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

## Jobfamilie Call Center Agents – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> andere gebräuchliche Bezeichnungen <b>Beschreibung</b> Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe <b>Anforderungen</b> Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>CCA1 – Operator</b>		
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	Mitarbeiter/in Info Hotline, Mitarbeiter/in Promo Hotline, Operator Annahme und Bearbeitung von telefonischen Kundenanfragen (INBOUND) mit Hilfe von Datenverarbeitung nach Vorgaben, auch in Schichtarbeit PC-Kenntnisse, Serviceorientierung, Kommunikationsstärke, angenehme Telefonstimme, Teamorientierung	
<b>CCA2 – Junior Kundenbetreuer/in</b>		
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	Mitarbeiter/in Kundenbetreuung, Junior Kundenbetreuer/in wie CCA1 und standardisierte Kundenbetreuung unter Anleitung und Coaching bei eingehenden Telefongesprächen (INBOUND) wie CCA1 und kfm. Ausbildung oder CC-Erfahrung bzw. Weiterbildung zum Call Center Agent	
<b>CCA3 – Kundenbetreuer/in</b>		
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	Kundenbetreuer/in wie CCA2 und umfassende Betreuung von Kundenanfragen per Telefon/Fax/E-Mail auch aktiv nach außen, Schnittstelle zu anderen Abteilungen, Patenschaften (IN- & OUTBOUND) wie CCA2 und selbstständiges Arbeiten, umfassende Produktkenntnisse, hohe Professionalität im Umgang mit Kunden, lösungsorientiert, evtl. Fremdsprachenkenntnisse	
<b>CCA4 – Senior Kundenbetreuer/in</b>		
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	Fachkoordination, Mitarbeiter/in mit Sonderaufgaben (MISO), Ansprechpartner/in (AP), stellv. Teamleitung, Co-Trainer/in wie CCA3 und Übernahme schwieriger Gespräche (Eskalationsbearbeitung), Sonderprojekte, einfaches Coaching, fachl. Ansprechpartner/in innerhalb des Teams, Vertretung Teamleitung wie CCA3 und betriebsinterne Berufserfahrung, soziale Kompetenz, spezielle (Produkt-) Kenntnisse, sicherer Umgang mit schwierigen Gesprächspartner/innen und Situationen	

# Jobfamilie Call Center Agents – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

	durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>CCA1</b>	<b>Operator</b>							
	gesamt	27.625	31.317	32.118	12.321	30.930	<b>14.265</b>	499
	fix	26.686	27.368	27.840	12.321	29.215	<b>14.192</b>	499
	variabel	4.633	4.743	4.884	4.574	4.574	<b>4.574</b>	8
<b>CCA2</b>	<b>Junior Kundenbetreuer/in</b>							
	gesamt	29.988	33.302	35.209	14.082	44.639	<b>23.895</b>	186
	fix	29.407	30.005	30.684	14.082	42.559	<b>23.563</b>	186
	variabel	3.317	4.274	5.303	2.080	4.304	<b>3.250</b>	19
<b>CCA3</b>	<b>Kundenbetreuer/in</b>							
	gesamt	37.555	39.684	42.520	25.841	45.870	<b>36.471</b>	158
	fix	34.858	38.036	41.493	25.841	45.827	<b>35.745</b>	158
	variabel	1.961	3.759	4.187	1.835	4.742	<b>3.824</b>	30
<b>CCA4</b>	<b>Senior Kundenbetreuer/in</b>							
	gesamt	46.357	53.267	67.252	36.267	80.477	<b>61.130</b>	68
	fix	41.790	52.871	66.048	36.267	80.477	<b>59.308</b>	68
	variabel	4.237	4.541	4.773	2.142	13.597	<b>5.388</b>	23

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3 % erhöht werden

## Jobfamilie Call Center Agents – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
CCA1	69,2 %	38,5 %	23,1 %	0,0 %
CCA2	68,8 %	37,5 %	68,8 %	6,3 %
CCA3	64,8 %	57,4 %	16,7 %	18,5 %
CCA4	45,5 %	18,2 %	6,8 %	13,6 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

***Arbeiten Sie 4 Minuten pro Tag für Ihre  
Zukunftssicherung ....***

*So viel nur müssen Sie investieren, um sich  
für Ihr Berufsleben entscheidend den Rücken  
zu stärken: durch die Mitgliedschaft in der  
IG Metall*

*Dafür bekommen Sie:*

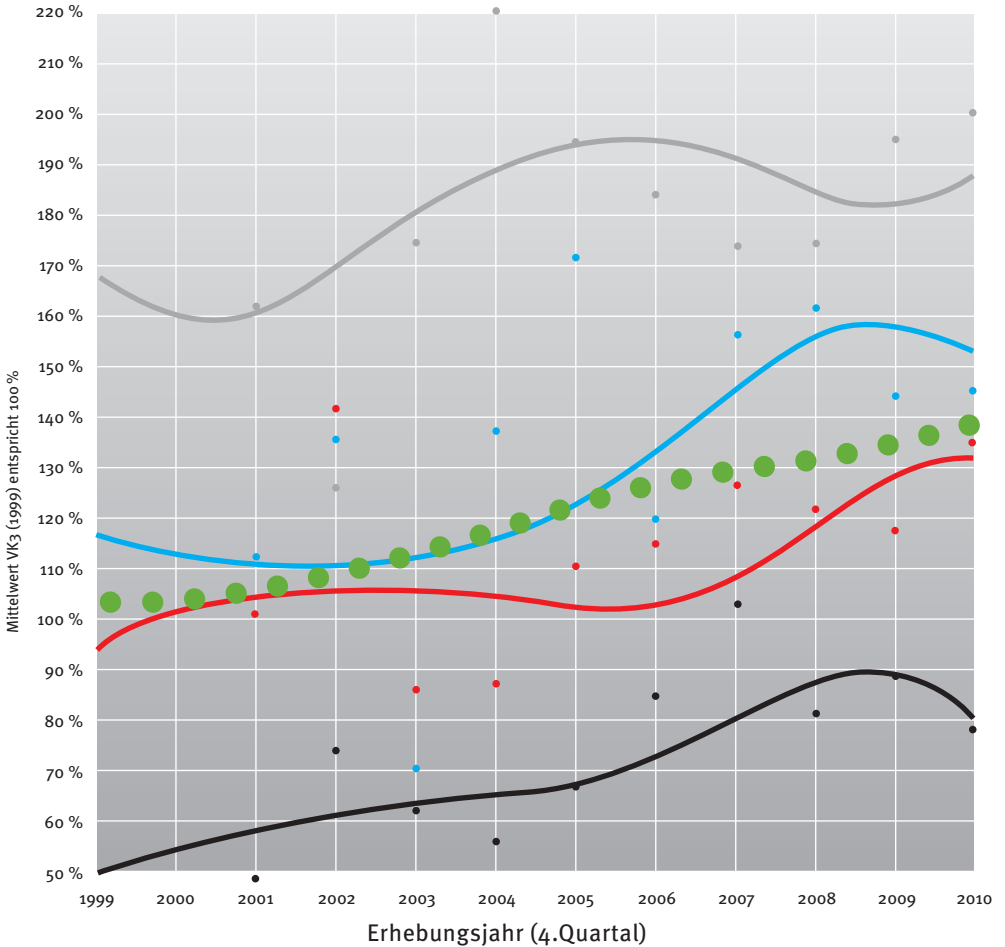
- Den Schutz der größten Arbeitnehmer-  
organisation der Welt*
- Mehr Zeit zum Leben – durch kürzere  
Arbeitszeiten und mehr Urlaub*
- Rechtliche Absicherung durch Tarifverträge  
und Betriebsvereinbarungen*



# Call Center Teamleitung

## Langzeitvergleich 2001 – 2010 Call Center Teamleitung

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- CCTL1
- CCTL2
- CCTL3
- CCTL4
- Trend (CCTL1)
- Trend (CCTL2)
- Trend (CCTL3)
- Trend (CCTL4)
- ..... Jobgruppen-Trend

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt



## Jobfamilie Call Center Teamleitung – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> andere gebräuchliche Bezeichnungen <b>Beschreibung</b> Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe <b>Anforderungen</b> Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>CCTL1 – Junior Teamleiter/in</b>		
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b>	Junior Teamleiter/in, Junior Supervisor Steuerung und Koordination eines Teams, Reporting, Eskalationsinstanz bei schwierigen Kundengesprächen, Projektaufgaben, in enger Zusammenarbeit/mit Unterstützung von erfahrenen TL's	
<b>Anforderungen</b>	kfm. Ausbildung oder Studium oder mehrjährige Customer Care Betreuung; soziale Kompetenz, sicherer Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen; Teamgeist, Belastbarkeit, Kommunikationsstärke, hohe Serviceorientierung	
<b>CCTL2 – Senior Teamleiter/in</b>		
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b>	Teamleiter/in, Senior Teamleiter/in, Supervisor wie CCTL1 und selbstständiges Arbeiten mit Verantwortung, bei Beschäftigtenauswahl beteiligt	
<b>Anforderungen</b>	wie CCTL1 und erste Führungserfahrung, hohes Verantwortungsbewusstsein	
<b>CCTL3 – Gruppenleiter/in</b>		
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b>	Operations Manager/in (OPS), Gruppenleiter/in Ansprechpartner/in, Support und Verantwortung für Teamleitung, Coaching der Teamleitung, Personalverantwortung für Mitarbeiter/innen und Teamleitung, Koordination der Teams, Qualitätsmanagement (KVP), Planung von Trainingsmaßnahmen, eingeschränkte Budgetverantwortung	
<b>Anforderungen</b>	wie CCTL2 und Fachhochschule bzw. Hochschule oder fachbezogene Ausbildung mit mindestens mehrjähriger Erfahrung als Teamleitung bzw. Führungserfahrung	
<b>CCTL4 – Call Center Leiter/in</b>		
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b>	Abteilungsleiter/in, Call Center Leiter/in wie CCTL3 und erweiterte Budgetverantwortung, Gesamtpersonalverantwortung CC, strategisches Management CC	
<b>Anforderungen</b>	wie CCTL3 und Hochschulabschluss (BWL wünschenswert) oder langjährige berufliche Erfahrung	

## Jobfamilie Call Center Teamleitung – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>CCCTL1</b>	<b>Junior Teamleiter/in</b>							
	gesamt	33.269	35.786	38.364	17.861	38.364	<b>26.315</b>	50
	fix	33.269	35.111	36.898	17.861	37.274	<b>26.272</b>	50
	variabel	675	1.071	1.466	337	1.466	<b>714</b>	3
<b>CCCTL2</b>	<b>Senior Teamleiter/in</b>							
	gesamt	41.664	43.307	45.139	22.736	79.297	<b>45.142</b>	33
	fix	40.807	41.344	42.059	22.736	62.191	<b>42.235</b>	33
	variabel	1.999	2.444	2.933	1.976	17.106	<b>7381</b>	13
<b>CCCTL3</b>	<b>Gruppenleiter/in</b>							
	gesamt	49.333	50.766	53.370	40.800	58.849	<b>48.699</b>	14
	fix	47.344	48.037	49.632	40.800	51.281	<b>45.741</b>	14
	variabel	3.422	6.945	8.614	2.961	9.787	<b>6.901</b>	6
<b>CCCTL4</b>	<b>Call Center Leiter/in</b>							
	gesamt	65.235	70.852	79.488	46.341	81.271	<b>67.157</b>	18
	fix	62.760	64.508	66.053	46.341	75.620	<b>61.030</b>	18
	variabel	9.386	9.849	11.463	5.652	16.744	<b>10.026</b>	11

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Call Center Teamleitung – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
CCCTL1	66,7 %	33,3 %	33,3 %	33,3 %
CCCTL2	23,1 %	0,0 %	23,1 %	15,4 %
CCCTL3	44,4 %	22,2 %	0,0 %	33,3 %
CCCTL4	57,1 %	14,3 %	0,0 %	16,7 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

## Anspruch laut Tarifvertrag

(Metall-Elektro-Industrie)

### Urlaub

30 Arbeitstage

### Zusätzliches Urlaubsgeld

Urlaubsgeld in Höhe von 50 %

### Weihnachtsgeld

in Stufen bis 55 %

### Arbeitszeit

35-Stunden-Woche

## Anspruch laut Gesetz

### 24 Werktage oder

20 Arbeitstage

kein Anspruch

kein Anspruch

### bis zu 60 Stunden

pro Woche

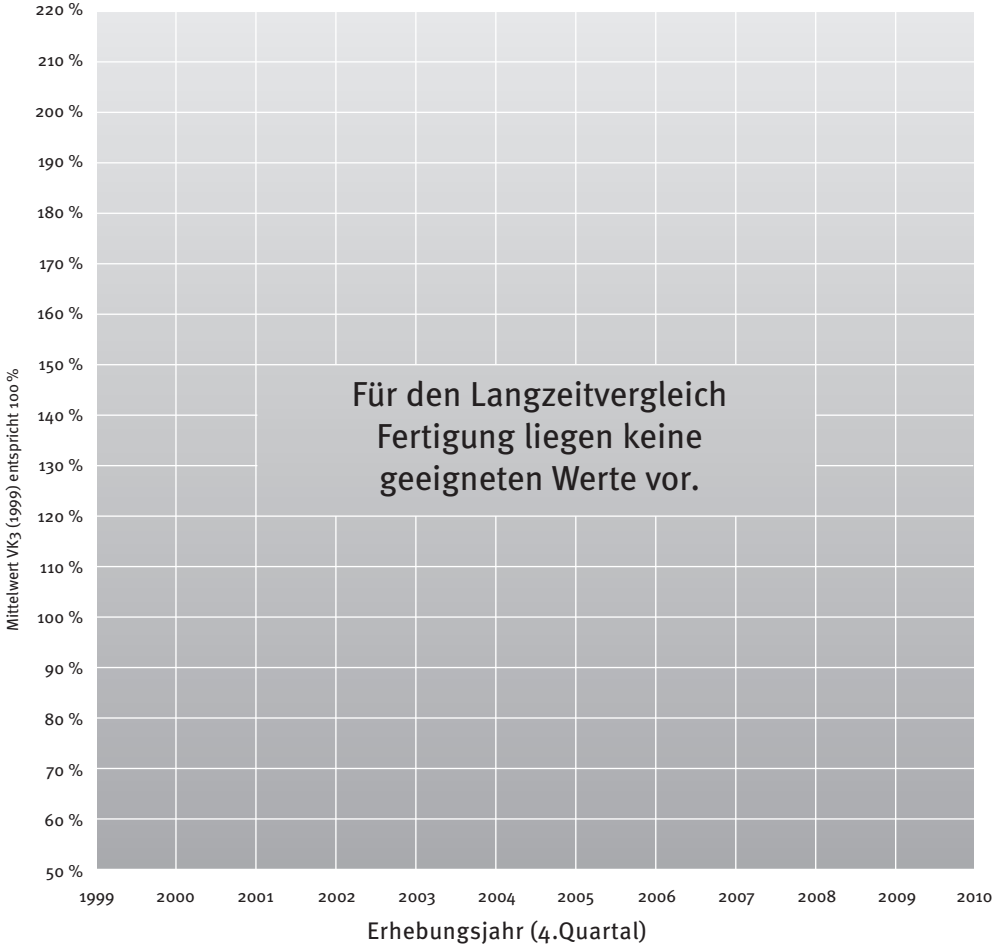
*Nur Mitglieder haben Anspruch auf Leistungen aus dem Tarifvertrag*



**Fertigung**

## Langzeitvergleich Fertigung

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



## Jobfamilie Fertigung – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen
		<b>Beschreibung</b>	Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe
		<b>Anforderungen</b>	Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>Fert1 – Arbeiter/in</b>			
<b>Alias</b>	Fertiger/in, Montierer/in, Bestücker/in		
<b>Beschreibung</b>	Arbeiten einfacher Art, die eine gewisse Sach- und Arbeitskenntnis erfordern und nach 2 Monaten Anlernzeit selbstständig ausgeführt werden können		
<b>Anforderungen</b>	Vielseitigkeit, handliches Geschick, Bereitschaft zur Schichtarbeit		
<b>Fert2 – Facharbeiter/in</b>			
<b>Alias</b>	Facharbeiter/in		
<b>Beschreibung</b>	Arbeiten, die eine fachentsprechende Berufsausbildung oder vergleichbare Kenntnisse nach einer Anlernausbildung erfordern		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Berufsausbildung und erste Berufserfahrung; PC-Kenntnisse		
<b>Fert3 – Meister/in</b>			
<b>Alias</b>	Coach, Meister/in, Gruppenleiter/in		
<b>Beschreibung</b>	Meistertätigkeiten, die nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden, mit Führungsaufgaben (soziale Kompetenz) und fachlicher Verantwortung für die unterstellten Beschäftigten und/oder Azubis		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Berufsausbildung, mehrjährige Berufserfahrung und Meisterausbildung oder langjährige Berufserfahrung mit berufsbegleitender Weiterbildung		
<b>Fert4 – HW-Techniker/in</b>			
<b>Alias</b>	HW-Elektroniker/in, siehe auch: Junior Entwickler/in		
<b>Beschreibung</b>	Unterstützung bei der Betreuung von Fertigungsprozessen/-verfahren/-anlagen oder eines definierten Fachgebietes der Produktion		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Berufsausbildung oder viersemestrige Fachschulausbildung bzw. anderweitig erworbener gleichwertiger Kenntnisstand		
<b>Fert5 – HW-Ingenieur/in</b>			
<b>Alias</b>	HW-Elektroniker/in, Entwickler/in		
<b>Beschreibung</b>	Betreuung von Fertigungsprozessen/-verfahren/-anlagen oder eines definierten Fachgebietes der Produktion		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Berufsausbildung und Fachschulausbildung oder Fachhochschulabschluss/Hochschulabschluss		

# Jobfamilie Fertigung – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>Fert1</b>	<b>Arbeiter/in</b>							
	gesamt	22.965	25.458	27.684	25.016	26.248	<b>25.324</b>	4
	fix	20.695	24.256	26.572	22.762	26.248	<b>23.633</b>	4
	variabel	2.134	2.223	2.406	2.254	2.254	<b>2.254</b>	3
<b>Fert2</b>	<b>Facharbeiter/in</b>							
	gesamt	28.023	28.023	29.109	28.571	39.163	<b>35.310</b>	564
	fix	28.023	28.023	29.109	28.571	36.035	<b>35.300</b>	564
	variabel	5.537	5.537	5.537	5.537	5.537	<b>5.537</b>	1
<b>Fert3</b>	<b>Meister/in</b>							
	gesamt	31.665	33.360	34.724	33.131	39.615	<b>34.365</b>	35
	fix	31.665	33.360	34.724	33.131	36.656	<b>34.027</b>	35
	variabel	3.056	3.056	5.727	2.959	2.959	<b>2.959</b>	4
<b>Fert4</b>	<b>HW-Techniker/in</b>							
	gesamt	48.932	50.096	52.402	38.465	52.723	<b>49.592</b>	35
	fix	42.159	46.272	47.265	38.465	47.670	<b>45.301</b>	35
	variabel	3.824	3.824	5.010	4.170	8.807	<b>4.551</b>	33
<b>Fert5</b>	<b>HW-Ingenieur/in</b>							
	gesamt	58.239	61.983	69.710	62.464	67.476	<b>64.059</b>	44
	fix	53.793	54.645	63.045	56.509	61.487	<b>58.093</b>	44
	variabel	4.446	6.143	7.153	5.955	5.989	<b>5.966</b>	44

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden



## Jobfamilie Fertigung – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
Fert1	0,0 %	75,0 %	25,0 %	75,0 %
Fert2	0,0 %	2,9 %	91,2 %	5,9 %
Fert3	0,0 %	17,9 %	21,4 %	35,7 %
Fert4	0,0 %	71,4 %	35,3 %	14,7 %
Fert5	2,3 %	68,2 %	6,8 %	25,0 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

***Problem erkannt***

- Ungeregelte und ungezügelte Arbeitszeit:*
- Qualifikations-  
erfordernisse:*

***Problem gebannt:***

*IG Metall bietet Lösungen:*

*Regelungen für Team- und Projektarbeit; Zeitausgleich*

*Vereinbarung von innerbetrieblichen*

*Fortbildungsansprüchen*

- Personalabbau:*
- Stress, Raubbau an  
Gesundheit:*

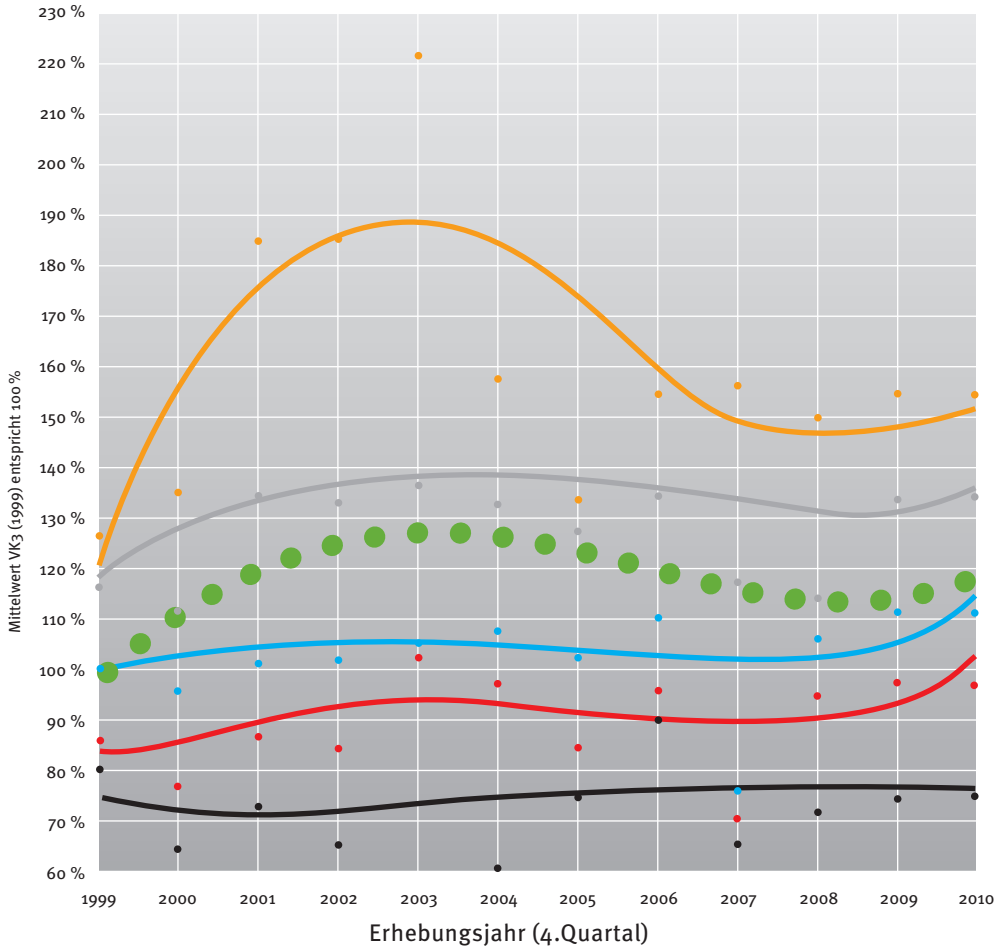
*Stabilisierung durch zeitweise  
Arbeitszeitverkürzung*

*Gesundheitserhalt durch  
Arbeiten nach persönlichen  
Bedürfnissen und  
eigenem Rhythmus*



# Hardware Entwicklung

## Langzeitvergleich 1999 – 2010 Hardware Entwicklung Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- HW1
- HW2
- HW3
- HW4
- HW5
- Jobgruppen-Trend

- Trend (HW1)
- Trend (HW2)
- Trend (HW3)
- Trend (HW4)
- Trend (HW5)

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

## Jobfamilie Hardware Entwicklung– Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> andere gebräuchliche Bezeichnungen <b>Beschreibung</b> Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe <b>Anforderungen</b> Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>HW1 – Junior Entwickler/in</b>		
<b>Alias</b>	HW-Techniker/in, HW-Elektroniker/in	
<b>Beschreibung</b>	Unterstützung bei der Betreuung von Fertigungsprozessen/-verfahren/-anlagen oder eines definierten Fachgebietes der Produktion	
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Berufsausbildung oder viersemestrige Fachschulausbildung bzw. anderweitig erworbener gleichwertiger Kenntnisstand	
<b>HW2 – Entwickler/in</b>		
<b>Alias</b>	HW-Ingenieur/in, HW-Elektroniker/in	
<b>Beschreibung</b>	Betreuung von Fertigungsprozessen/-verfahren/-anlagen oder eines definierten Fachgebietes der Produktion	
<b>Anforderungen</b>	wie HW1 und zusätzlich viersemestrige Fachschulausbildung oder Fachhochschulabschluss/Hochschulabschluss	
<b>HW3 – Senior Entwickler/in</b>		
<b>Alias</b>	HW-Ingenieur/in, HW-Berater/in	
<b>Beschreibung</b>	Planung, Einführung, Optimierung, Modifizierung und fachliche Betreuung der Produktion	
<b>Anforderungen</b>	wie HW2 und zusätzlich mehrjährige Berufserfahrung (Hardware/Elektronik)	
<b>HW4 – Gruppenleiter/in Entwicklung</b>		
<b>Alias</b>	Leitende/r Ingenieur/in	
<b>Beschreibung</b>	Entwicklung und Realisierung neuer Verfahren, Abläufe; verantwortlich für Anlagen zur Herstellung und Steuerung von HW-Produkten	
<b>Anforderungen</b>	wie HW3 mit langjähriger Berufserfahrung und zusätzlich einschlägige Kenntnisse im Projektmanagement und/oder umfassende technische Spezialkenntnisse	
<b>HW5 – Leiter/in Entwicklung</b>		
<b>Alias</b>	Chefingenieur/in	
<b>Beschreibung</b>	Konzeption und Realisierung zukunftsorientierter technologischer und naturwissenschaftlicher Verfahren; verantwortlich für die Gesamtkonzeption; volle wirtschaftliche und/oder personelle Verantwortung	
<b>Anforderungen</b>	wie HW4 und zusätzliche Kenntnisse in BWL und/oder Personalführung	

# Jobfamilie Hardware Entwicklung – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>HW1</b>	<b>Junior Entwickler/in</b>							
	gesamt	39.721	42.410	44.257	39.289	43.077	<b>41.053</b>	79
	fix	37.149	40.048	43.283	36.198	41.823	<b>39.595</b>	79
	variabel	3.706	4.487	5.835	3.808	6.293	<b>4.431</b>	26
<b>HW2</b>	<b>Entwickler/in</b>							
	gesamt	50.096	53.446	57.891	38.027	57.629	<b>54.443</b>	439
	fix	46.032	48.896	53.157	38.027	57.288	<b>53.839</b>	439
	variabel	4.446	5.313	6.916	4.744	7.699	<b>5.410</b>	49
<b>HW3</b>	<b>Senior Entwickler/in</b>							
	gesamt	58.991	62.283	67.969	45.837	69.595	<b>61.655</b>	483
	fix	55.983	59.777	62.283	45.553	64.237	<b>61.113</b>	483
	variabel	6.516	7.409	9.134	6.670	10.403	<b>7.695</b>	34
<b>HW4</b>	<b>Gruppenleiter/in Entwicklung</b>							
	gesamt	70.967	77.149	81.215	48.100	83.881	<b>74.536</b>	170
	fix	63.756	68.213	73.625	48.100	75.250	<b>69.528</b>	170
	variabel	7.572	9.315	10.941	7.265	10.371	<b>7.810</b>	109
<b>HW5</b>	<b>Leiter/in Entwicklung</b>							
	gesamt	83.446	85.233	89.600	82.708	96.342	<b>86.561</b>	46
	fix	76.003	83.932	85.908	64.676	85.369	<b>81.322</b>	46
	variabel	8.041	8.685	10.941	7.893	18.032	<b>9.639</b>	25

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Hardware Entwicklung – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
HW1	0,0 %	31,7 %	20,4 %	25,9 %
HW2	0,0 %	58,3 %	46,0 %	20,0 %
HW3	2,0 %	41,2 %	25,0 %	40,9 %
HW4	0,0 %	65,7 %	9,7 %	25,4 %
HW5	2,3 %	50,0 %	2,4 %	61,0 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

***Soziale Gerechtigkeit ist eine Daueraufgabe.  
Dafür brauchen wir jede Einzelne und  
jeden Einzelnen. Mit Ideen, Sachverstand,  
Engagement und finanziellem Beitrag.  
Denn die IG Metall ist nur so stark, wie ihre  
Mitglieder sie machen.***

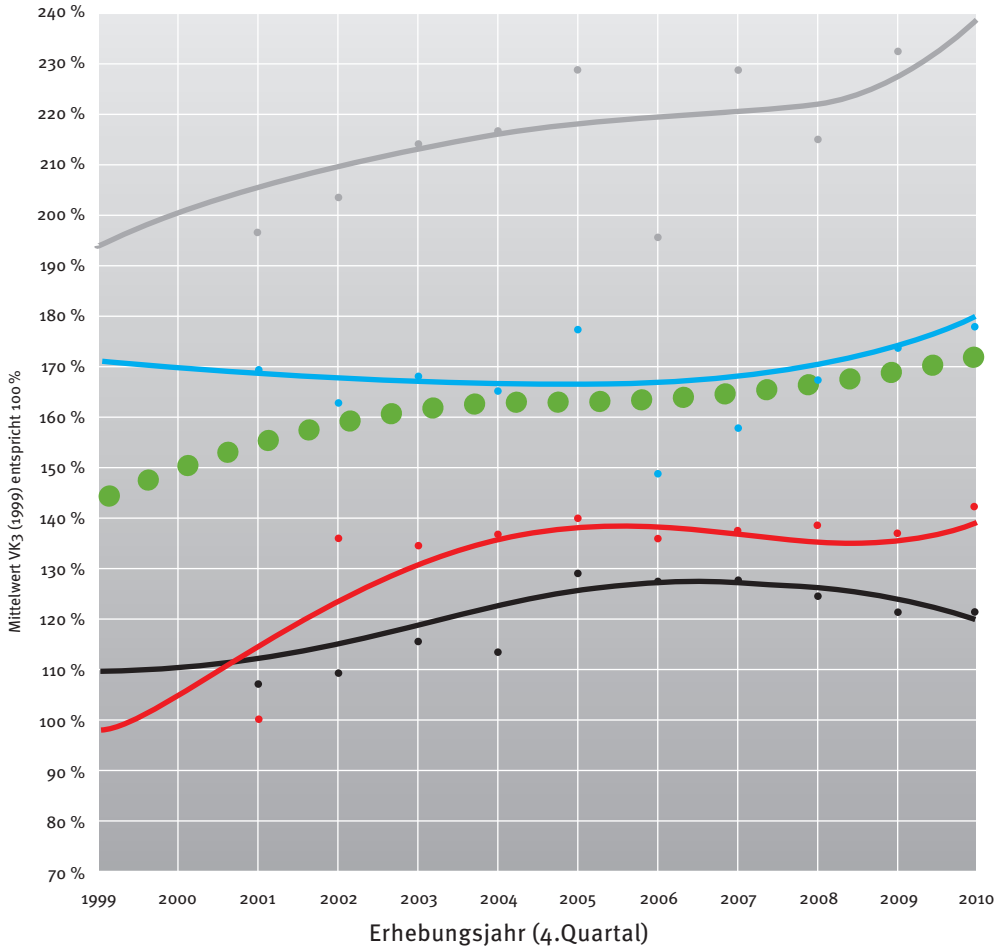




# Kaufmännische Administration

## Langzeitvergleich 2001 – 2010 Kaufmännische Administration

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- KA1
- KA2
- KA3
- KA4
- Jobgruppen-Trend

- Trend (KA1)
- Trend (KA2)
- Trend (KA3)
- Trend (KA4)

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

## Jobfamilie Kaufmännische Administration – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>KA1 – Sachbearbeiter/in I</b>			
<b>Alias</b>	IT-System-Kaufmann/Kauffrau, Administrator, Buyer I		
<b>Beschreibung</b>	Bearbeitung von Kundenanfragen, Angebot entsprechender Standardlösungen, Kalkulation von Angeboten und Leistungen		
<b>Anforderungen</b>	Berufsausbildung als IT-System-Kaufmann/Kauffrau oder entsprechender Abschluss		
<b>KA2 – Sachbearbeiter/in II</b>			
<b>Alias</b>	Administrator II, Buyer II, Projektbearbeiter/in I		
<b>Beschreibung</b>	Entwicklung kundenspezifischer Angebote, kaufmännischer Support in größeren Projekten, Rechnungsprüfung, Finanzkontrolle		
<b>Anforderungen</b>	wie Sachbearbeiter/in I und mehrjährige Berufserfahrung		
<b>KA3 – Controller I</b>			
<b>Alias</b>	Administration Specialist I, Buyer III, Supervisor I, Projektbearbeiter/in II, Fachreferent/in		
<b>Beschreibung</b>	Ermittlung von betriebswirtschaftlichen Kennzahlen, Durchführung von Wirtschaftlichkeitsanalysen nach konkreten Vorgaben, Budgetplanung		
<b>Anforderungen</b>	FH-Abschluss bzw. betriebswirtschaftliche Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung		
<b>KA4 – Controller II</b>			
<b>Alias</b>	Administration Specialist II, Supervisor II, Projektbearbeiter/in III, Referent/in		
<b>Beschreibung</b>	Entwicklung von Verfahren, Methoden und Richtlinien zur Lösung betriebswirtschaftlicher Problemstellungen; Überwachung interner Leistungsverrechnung		
<b>Anforderungen</b>	wie Controller I; Hochschulabschluss (BWL) und/oder längere umfangreiche Controllingenerfahrung; Beherrschen der aktuellen Methoden/Tools in Kostenrechnung, Controlling und Finanz-Rechnungswesen		

# Jobfamilie Kaufmännische Administration – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>KA1</b>	<b>Sachbearbeiter/in I</b>							
	gesamt	33.129	36.749	40.697	12.473	51.463	<b>39.566</b>	668
	fix	30.947	35.696	39.167	12.473	51.463	<b>39.113</b>	668
	variabel	3.212	3.754	4.766	1.000	25.673	<b>2.674</b>	113
<b>KA2</b>	<b>Sachbearbeiter/in II</b>							
	gesamt	41.886	47.069	52.035	13.909	65.728	<b>46.127</b>	755
	fix	40.373	44.614	48.983	13.909	60.661	<b>44.781</b>	755
	variabel	3.951	4.728	5.317	277	20.254	<b>4.325</b>	235
<b>KA3</b>	<b>Controller I</b>							
	gesamt	50.911	58.125	63.470	28.446	66.081	<b>57.777</b>	250
	fix	47.170	53.091	57.351	28.446	65.492	<b>53.656</b>	250
	variabel	4.997	6.017	7.589	589	9.684	<b>5.101</b>	202
<b>KA4</b>	<b>Controller II</b>							
	gesamt	67.813	74.384	82.983	36.539	135.025	<b>79.458</b>	427
	fix	60.169	66.504	73.949	36.539	135.025	<b>71.073</b>	427
	variabel	7.201	10.048	13.677	3.513	24.836	<b>9.134</b>	392

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Kaufmännische Administration – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
KA1	30,9 %	63,3 %	41,3 %	20,6 %
KA2	55,4 %	61,8 %	15,8 %	20,5 %
KA3	55,7 %	50,5 %	19,8 %	15,4 %
KA4	30,2 %	45,9 %	7,0 %	25,1 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

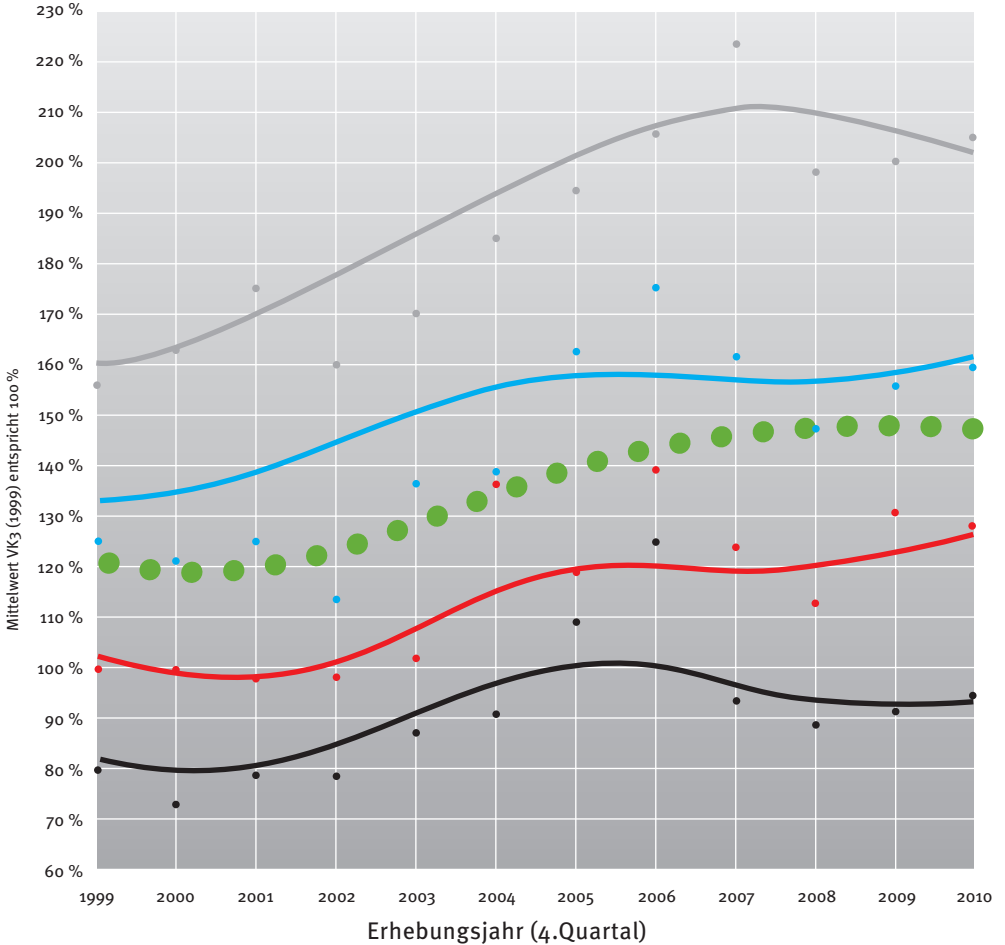
*Die meisten Menschen wünschen sich eine sinnvolle befriedigende Beschäftigung, die ihre Gesundheit und die Umwelt nicht belastet. Sie wollen bei Entscheidungen gefragt und beteiligt sein, und sie verlangen nach Freiräumen und Selbstbestimmung im täglichen Arbeitsleben. Die IG Metall arbeitet an zeitgemäßen Tarifverträgen, die den Bedürfnissen der Beschäftigten und neuen Arbeitsorganisationen gerecht werden.*



# Marketing

# Langzeitvergleich 1999 – 2010 Marketing

## Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- M1
- M2
- M3
- M4
- Trend (M1)
- Trend (M2)
- Trend (M3)
- Trend (M4)
- Jobgruppen-Trend

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt



## Jobfamilie Marketing – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen
		<b>Beschreibung</b>	Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe
		<b>Anforderungen</b>	Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
	<b>M1 – Junior Marketing Spezialist/in</b>		
<b>Alias</b>	Marketing Assistent/in		
<b>Beschreibung</b>	unter Anleitung Erstellung von Datenerhebungen, Auswertungen, Vorbereitung von Analysen, Durchführung von Promotion Veranstaltungen		
<b>Anforderungen</b>	kaufmännische oder technische Ausbildung oder Studium und BWL-Kenntnisse		
	<b>M2 – Marketing Spezialist/in</b>		
<b>Alias</b>	Marketing Promoter, Telemarketing Promoter		
<b>Beschreibung</b>	Erstellung von Marktanalysen und Wettbewerbsvergleichen, Durchführung von Promotion Veranstaltungen; Erstellung von verkaufsfördernden Unterlagen		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Hochschul- oder Fachhochschulbildung oder vergleichbare Fachausbildung mit mehrjähriger Erfahrung		
	<b>M3 – Senior Marketing Spezialist/in</b>		
<b>Alias</b>	Senior Marketing Promoter		
<b>Beschreibung</b>	selbstständige Erstellung von Marktanalysen und Wettbewerbsvergleichen, Bearbeitung von Produktportfolios, Positionierung und Markteinführung; teilweise Anleitung von Beschäftigten		
<b>Anforderungen</b>	wie M2 und langjährige Erfahrung in Branche und Marketing Umfeld		
	<b>M4 – Leiter/in Marketing</b>		
<b>Alias</b>	Marketing Direktor/in		
<b>Beschreibung</b>	Vorgesetztenfunktion für Marketing Beschäftigte und/oder Verantwortung für die Erstellung von Marktanalysen und Durchführung von Promotion Veranstaltungen		
<b>Anforderungen</b>	wie M3 und langjährige Vertriebs- und/oder Marketing Erfahrung und umfangreiche BWL-Kenntnisse, Führungsqualitäten, Kenntnisse in Personalführung		

# Jobfamilie Marketing – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>M1</b>	<b>Junior Marketing Spezialist/in</b>							
	gesamt	39.076	44.042	46.828	30.480	50.766	<b>44.270</b>	42
	fix	33.867	39.284	45.517	30.480	49.766	<b>42.141</b>	42
	variabel	3.804	4.693	5.960	1.000	6.402	<b>3.724</b>	24
<b>M2</b>	<b>Marketing Spezialist/in</b>							
	gesamt	51.895	57.483	64.156	47.349	67.467	<b>60.145</b>	57
	fix	47.681	53.140	56.517	45.409	66.267	<b>57.177</b>	57
	variabel	6.278	7.712	8.951	1.200	10.561	<b>4.338</b>	39
<b>M3</b>	<b>Senior Marketing Spezialist/in</b>							
	gesamt	62.283	71.594	80.230	55.408	89.561	<b>75.320</b>	99
	fix	62.283	65.124	74.255	54.071	80.282	<b>69.283</b>	99
	variabel	6.738	9.934	12.938	875	17.357	<b>8.187</b>	73
<b>M4</b>	<b>Leiter/in Marketing</b>							
	gesamt	82.467	86.613	92.339	75.416	118.125	<b>96.270</b>	73
	fix	82.394	85.622	88.923	74.383	100.625	<b>87.822</b>	73
	variabel	5.617	13.327	21.298	8.046	21.680	<b>14.684</b>	42

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Marketing – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
M1	7,1 %	53,6 %	45,5 %	18,2 %
M2	3,7 %	55,6 %	35,0 %	15,0 %
M3	13,5 %	42,3 %	11,1 %	26,7 %
M4	0,0 %	73,5 %	3,1 %	37,5 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

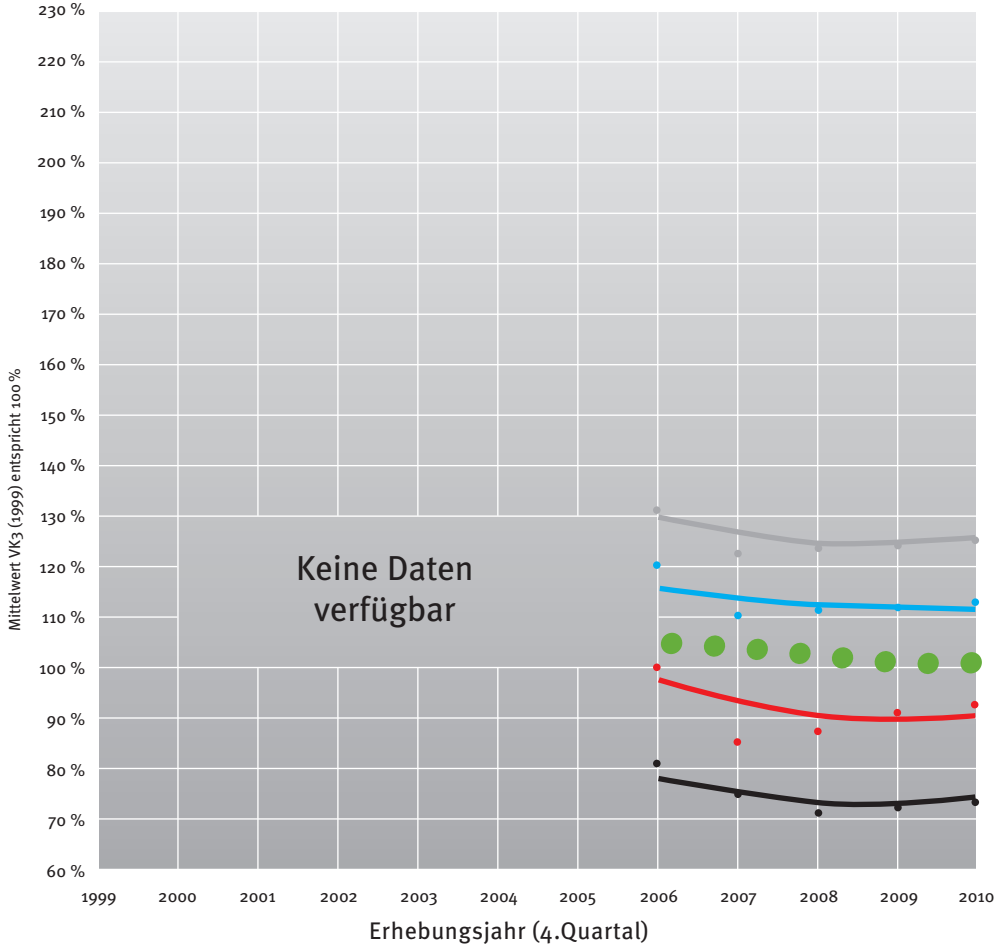
***Die IG Metall ist eine starke Organisation,  
die auf der Idee Solidarität aufbaut und Zu-  
kunft gestaltet. Wir sind offen für ein sozia-  
les Miteinander und gelebte Demokratie.  
Wir verbinden Tradition und Moderne.***



# Projekt Management

## Langzeitvergleich 2006 – 2010 Projekt Management

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- PM1
- PM2
- PM3
- PM4
- Jobgruppen-Trend
- Trend (PM1)
- Trend (PM2)
- Trend (PM3)
- Trend (PM4)

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

## Jobfamilie Projekt Management – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>PM1 – Projekt Manager/in I</b>			
<b>Alias</b>	Projektleiter/in		
<b>Beschreibung</b>	Durchführung von kleinen/mittleren Projekten oder Teilprojekten; Erstellung von Projektplänen nach Qualitäts-, Kosten- und Terminvorgaben; Anwendung von Projekt Management-Methoden und -Tools; Präsentieren entscheidungsreifer Projektalternativen; Modifizieren und Implementieren der Projektschritte		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder BA-Diplom; Branchen-, Produkt- oder Anwendungserfahrung		
<b>PM2 – Projekt Manager/in II</b>			
<b>Alias</b>	Projektleiter/in		
<b>Beschreibung</b>	Durchführung von komplexen Teilprojekten oder Gesamtprojekten; Erstellen von Projektplänen nach Qualitäts-, Kosten- und Terminvorgaben; Modifizieren und Implementieren der Projektschritte; Entwicklung von Projekt Management-Lösungen zur Minimierung von Projektrisiken		
<b>Anforderungen</b>	wie PM1 oder abgeschlossenes Hochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung, ggf. PM-Ausbildung bzw. -Zertifizierung		
<b>PM3 – Projekt Manager/in III</b>			
<b>Alias</b>	Projektleiter/in		
<b>Beschreibung</b>	Leitung von komplexen und konzeptionellen Projekten mit voller wirtschaftlicher Verantwortung und fachliche Leitung von Beschäftigten; Erstellen von Projektplänen nach Qualitäts-, Kosten- und Terminvorgaben; Modifizieren und Implementieren der Projektschritte; Entwicklung von Projekt Management-Lösungen zur Minimierung von Projektrisiken		
<b>Anforderungen</b>	wie PM2 und profunde Fachkenntnisse oder mehrjährige Erfahrung in der Projektleitung; PM-Ausbildung/ggf. PM-Zertifizierung		
<b>PM4 – Projekt Manager/in IV</b>			
<b>Alias</b>	Projektleiter/in		
<b>Beschreibung</b>	Groß-Projektleitung mit voller wirtschaftlicher und ggf. personeller Verantwortung; Erstellen von Projektplänen nach Qualitäts-, Kosten- und Terminvorgaben; Modifizieren und Implementieren der Projektschritte; Entwicklung von Projekt Management-Lösungen zur Minimierung von Projektrisiken		
<b>Anforderungen</b>	wie PM3 und langjährige Erfahrung in der Projektleitung von komplexen (Groß-)Projekten; PM-Zertifizierung		

# Jobfamilie Projekt Management – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>PM1</b>	<b>Projekt Manager/in I</b>							
	gesamt	40.841	48.119	53.711	34.777	83.183	<b>48.411</b>	224
	fix	39.464	45.278	49.043	32.375	65.100	<b>46.372</b>	224
	variabel	4.468	5.056	5.549	1.150	18.083	<b>5.019</b>	91
<b>PM2</b>	<b>Projekt Manager/in II</b>							
	gesamt	57.137	62.861	69.653	49.343	80.093	<b>60.482</b>	393
	fix	51.632	56.514	61.990	44.738	64.981	<b>55.682</b>	393
	variabel	5.250	6.758	10.096	750	15.111	<b>7.173</b>	263
<b>PM3</b>	<b>Projekt Manager/in III</b>							
	gesamt	63.892	72.509	79.629	51.609	95.867	<b>73.737</b>	391
	fix	60.340	63.892	70.383	51.609	75.950	<b>66.286</b>	391
	variabel	8.010	11.070	13.676	2.148	19.917	<b>10.258</b>	284
<b>PM4</b>	<b>Projekt Manager/in IV</b>							
	gesamt	77.810	84.046	89.060	67.156	102.345	<b>83.139</b>	281
	fix	69.509	75.585	83.277	63.018	93.070	<b>76.257</b>	281
	variabel	10.553	15.546	17.961	3.507	18.603	<b>10.744</b>	180

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden



## Jobfamilie Projekt Management – zusätzliche Angaben

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
PM1	46,7 %	34,2 %	15,7 %	17,4 %
PM2	59,3 %	18,3 %	8,8 %	16,9 %
PM3	24,5 %	16,9 %	4,8 %	31,5 %
PM4	14,4 %	29,3 %	3,5 %	37,3 %

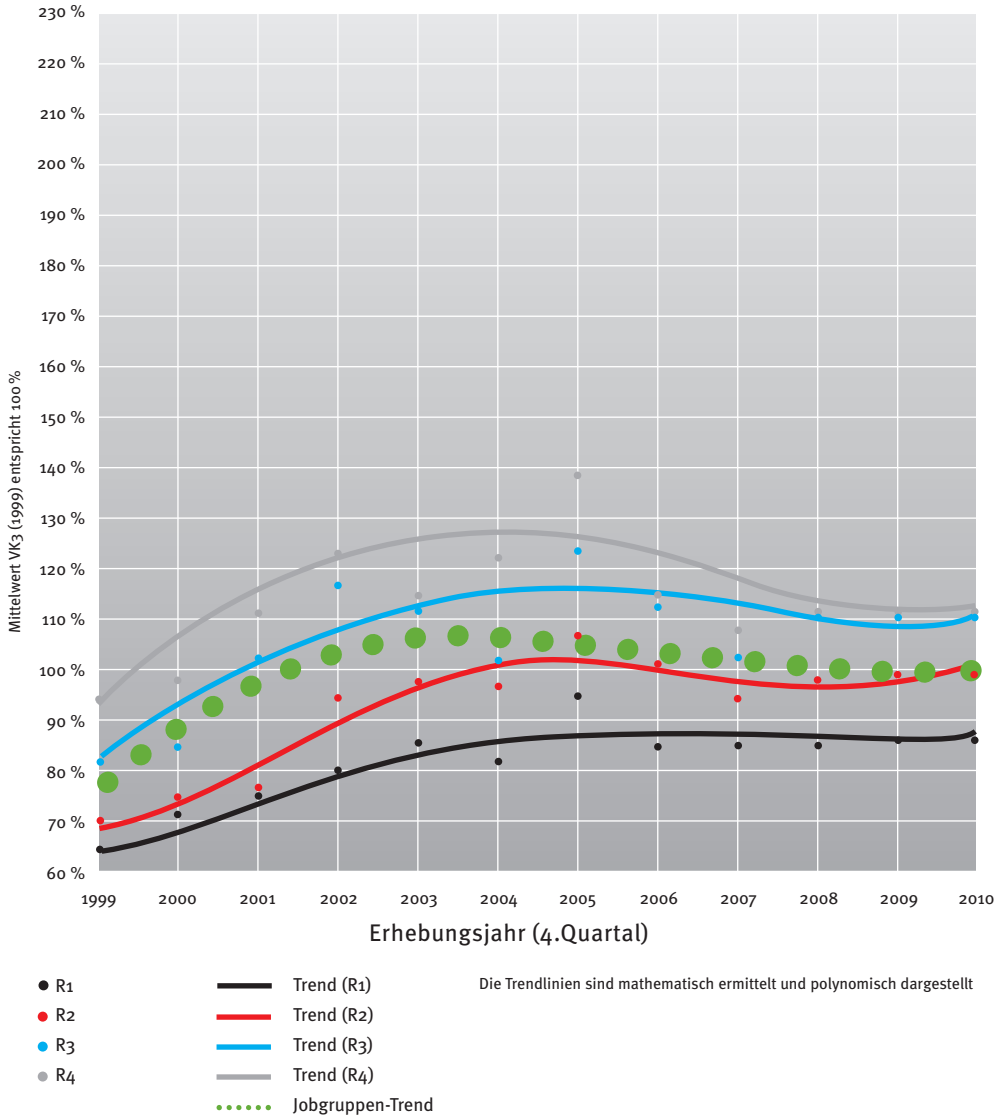
\*Auswertung nur aus Einzeldaten

***IG Metall –  
der Inbegriff für Kompetenz in Arbeitsfragen  
Wir bringen unser politisches Gewicht ein  
und entwickeln lebenswerte Perspektiven.  
Zukunft ist wichtig – bringen wir sie  
gemeinsam voran!***



# Rechenzentrum

## Langzeitvergleich 1999 – 2010 Rechenzentrum (R1 – R4) Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



## Jobfamilie Rechenzentrum – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen
		<b>Beschreibung</b>	Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe
		<b>Anforderungen</b>	Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>R1 – Operator I</b>			
<b>Alias</b>	Peripherie Operator, Output Operator		
<b>Beschreibung</b>	überwacht, kontrolliert, steuert und aktiviert RZ-Ressourcen (z. B. MVS, Unix, Web-Hosting); bedient Peripheriesysteme in Rechenzentren; arbeitet nach festgelegten Verfahren		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Berufsausbildung (DV-Fachschule, Fachinformatiker) oder vergleichbare Qualifikation		
<b>R2 – Operator II</b>			
<b>Alias</b>	System Operator, Operator Netzwerk		
<b>Beschreibung</b>	überwacht, kontrolliert, steuert und aktiviert RZ-Ressourcen (z. B. MVS, Unix, Web-Hosting); arbeitet nach allgemeinen Vorgaben und in Teilbereichen selbstständig		
<b>Anforderungen</b>	wie R1 und zusätzliche mehrjährige Berufserfahrung		
<b>R3 – Operator III</b>			
<b>Alias</b>	Systembetreuer/in, Senior Operator		
<b>Beschreibung</b>	überwacht, kontrolliert, steuert und aktiviert RZ-Ressourcen; arbeitet im wesentlichen selbstständig		
<b>Anforderungen</b>	wie R2 und zusätzliche langjährige Berufserfahrung		
<b>R4 – Arbeitsvorbereiter/in</b>			
<b>Alias</b>	Planer, Dispatcher, Organisator/in, UHD Mitarbeiter/in		
<b>Beschreibung</b>	überwacht Betriebsabläufe und Verfahrensweisen; organisiert Abläufe der Anwendungen im RZ; User-Help-Desk Kundenservice		
<b>Anforderungen</b>	Fachhochschule oder vergleichbare Qualifikation und DV-Ausbildung; Erfahrung in Kundenbetreuung		

## Langzeitvergleich 1999 – 2010 Rechenzentrum (R5 – R8)

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



## Jobfamilie Rechenzentrum – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
	<b>R5 – Systemingenieur/in I</b>		
<b>Alias</b>	Planer, Organisator/in, Systemspezialist/in, Anwendungsspezialist/in		
<b>Beschreibung</b>	analysiert und koordiniert Betriebsabläufe und Verfahrensweisen, erkennt Probleme und führt Systemverbesserungen durch, organisiert Abläufe der Anwendungen im RZ		
<b>Anforderungen</b>	Fachhochschule oder vergleichbare Qualifikation und DV-Ausbildung, Berufserfahrung		
	<b>R6 – Systemingenieur/in II</b>		
<b>Alias</b>	Systembetreuer/in, Datenbankadministrator/in, Netzwerkadministrator/in, Systemadministrator/in		
<b>Beschreibung</b>	plant und optimiert RZ-Ressourcen (Software, Netzwerk, Hardware, Betriebssysteme ...)		
<b>Anforderungen</b>	Fachhochschule/Hochschulabschluss und DV-Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung		
	<b>R7 – Teamleiter/in</b>		
<b>Alias</b>	Schichtleiter/in, Gruppenleiter/in, Supervisor		
<b>Beschreibung</b>	ist verantwortlich innerhalb eines Operator-, Arbeitsvorbereitungs-, Systemingenieur-Teams, Einteilung von Schichtplänen, Personalverantwortung für Teilbereiche		
<b>Anforderungen</b>	Fachhochschule/Hochschule oder vergleichbare Qualifikation und DV-Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung		
	<b>R8 – Leiter/in Rechenzentrum</b>		
<b>Alias</b>	Manager/in		
<b>Beschreibung</b>	leitet und verantwortet den gesamten RZ-Betrieb oder leitet entsprechend Teilbereiche in großen Rechenzentren		
<b>Anforderungen</b>	Hochschulabschluss und mehrjährige Berufserfahrung		

## Jobfamilie Rechenzentrum – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>R1</b>	<b>Operator I</b>							
	gesamt	29.783	35.378	37.302	17.224	69.144	<b>37.683</b>	126
	fix	28.356	34.473	36.163	16.363	39.289	<b>36.953</b>	126
	variabel	2.665	4.123	5.805	861	34.061	<b>5.749</b>	16
<b>R2</b>	<b>Operator II</b>							
	gesamt	40.398	43.048	46.855	34.375	44.691	<b>43.651</b>	235
	fix	39.718	42.886	45.587	32.656	44.691	<b>43.273</b>	235
	variabel	1.590	1.857	1.986	1.719	4.500	<b>1.975</b>	45
<b>R3</b>	<b>Operator III</b>							
	gesamt	45.517	48.702	51.568	27.236	53.719	<b>48.182</b>	329
	fix	45.250	47.605	49.757	24.513	49.151	<b>47.515</b>	329
	variabel	2.211	2.552	2.729	2.032	8.947	<b>2.743</b>	80
<b>R4</b>	<b>Arbeits- vorbereiter/in</b>							
	gesamt	45.008	51.453	57.339	39.542	61.743	<b>49.575</b>	190
	fix	42.202	49.641	55.400	35.344	55.798	<b>47.779</b>	190
	variabel	2.093	2.804	4.391	1.889	12.013	<b>3.345</b>	102

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden



## Jobfamilie Rechenzentrum – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
R1	17,5 %	37,5 %	38,9 %	44,4 %
R2	42,7 %	10,4 %	7,3 %	33,3 %
R3	39,2 %	8,4 %	7,9 %	34,1 %
R4	61,1 %	13,4 %	21,2 %	32,1 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

## Jobfamilie Rechenzentrum – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>R5</b>	<b>System- ingenieur/in I</b>							
	gesamt	49.469	55.200	61.841	41.473	67.269	<b>53.453</b>	919
	fix	48.206	54.623	60.784	41.473	60.228	<b>52.726</b>	919
	variabel	2.133	2.557	5.373	50	7.041	<b>2.770</b>	241
<b>R6</b>	<b>System- ingenieur/in II</b>							
	gesamt	55.372	62.600	70.073	49.561	81.385	<b>65.194</b>	879
	fix	53.411	61.063	67.379	49.105	73.986	<b>62.781</b>	879
	variabel	2.296	2.720	6.163	373	7.893	<b>4.542</b>	467
<b>R7</b>	<b>Teamleiter/in</b>							
	gesamt	61.428	66.312	77.636	62.261	87.744	<b>71.051</b>	350
	fix	57.892	62.283	70.505	58.377	79.255	<b>66.154</b>	350
	variabel	2.933	4.632	7.788	3.054	12.166	<b>6.166</b>	278
<b>R8</b>	<b>Leiter/in RZ</b>							
	gesamt	78.297	87.708	96.545	72.396	113.947	<b>88.066</b>	129
	fix	76.401	87.235	93.587	65.066	113.947	<b>84.880</b>	129
	variabel	6.197	8.144	10.185	496	31.531	<b>6.421</b>	64

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Rechenzentrum – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
R5	44,2 %	11,3 %	13,4 %	20,4 %
R6	44,6 %	9,0 %	7,5 %	28,4 %
R7	49,7 %	14,2 %	1,9 %	35,8 %
R8	4,8 %	19,0 %	1,6 %	50,8 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

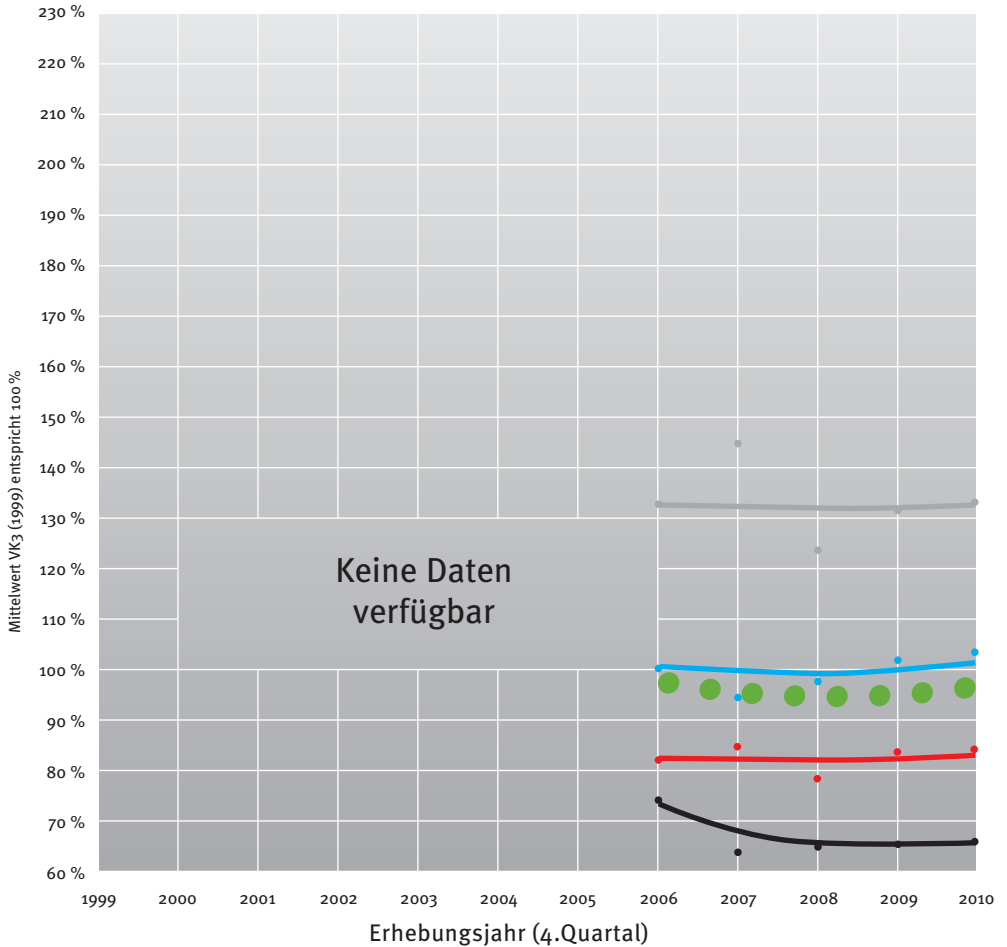
*Die IG Metall gestaltet sichere und humane  
Arbeitsplätze, ein gesichertes Einkommen,  
sinnvolle Produkte und menschliches Leben.  
Wir schützen Arbeits- und Lebenszeit.*



# Service Management

## Langzeitvergleich 2006 – 2010 Service Management

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- SM1
- SM2
- SM3
- SM4
- Trend (SM1)
- Trend (SM2)
- Trend (SM3)
- Trend (SM4)
- Jobgruppen-Trend

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

## Jobfamilie Service Management – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> andere gebräuchliche Bezeichnungen <b>Beschreibung</b> Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe <b>Anforderungen</b> Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	<b>SM1 – Junior Service Manager/in</b> Junior Service Account Manager/in Einarbeitung in Service Management-Aufgaben; bearbeitet diese unter Anleitung von erfahrenen Service-Manager/innen IT-Systemelektroniker/in, zusätzliche System- und Netzwerkkennnisse und mehrjährige Berufserfahrung oder Fachhochschulabschluss	
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	<b>SM2 – Service Manager/in I</b> Delivery Manager/in, Service Account Manager/in, Customer Service Manager/in, Technical Account Manager/in selbstständige und proaktive Betreuung kleinerer Kunden nach allgemeinen Richtlinien zum Service Management (Ansprechpartner/in für Probleme, Angebote oder sonstige Anfragen des Kunden; Einhaltung, Reporting und Verbesserung des Service-Levels) wie SM1 und mehrjährige Berufserfahrung im Servicebereich oder abgeschlossenes Fachhochschul- oder Hochschulstudium mit Erfahrung im Servicebereich; ggf. Zertifizierung	
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	<b>SM3 – Service Manager/in II</b> Delivery Manager/in, Service Account Manager/in, Customer Service Manager/in, Technical Account Manager/in selbstständige und proaktive Betreuung größerer Kunden nach allgemeinen Richtlinien zum Service Management (Ansprechpartner/in für Probleme, Angebote oder sonstige Anfragen des Kunden: Einhaltung, Reporting und Verbesserung des Service-Levels) wie SM2 und zusätzliche Kenntnisse in BWL	
<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	<b>SM4 – Senior Service Manager/in</b> Delivery Manager/in, Service Account Manager/in, Customer Service Manager/in, Technical Account Manager/in proaktive Betreuung von Key-Accounts (strategische Kunden); Ansprechpartner/in für Probleme, Angebote oder sonstige Anfragen des Kunden; Einhaltung, Reporting und Verbesserung des Service-Levels wie SM3 und langjährige Erfahrung im Service Management; ggf. Personalführung	

# Jobfamilie Service Management – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

	durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>SM1</b>	<b>Junior Service Manager/in</b>							
	gesamt	37.072	39.637	43.650	38.925	48.427	<b>39.897</b>	95
	fix	36.472	38.914	41.028	35.110	42.406	<b>38.400</b>	95
	variabel	3.040	3.995	4.693	1.466	8.582	<b>3.843</b>	37
<b>SM2</b>	<b>Service Manager/in I</b>							
	gesamt	46.579	52.980	57.598	41.274	68.803	<b>50.841</b>	194
	fix	44.029	48.225	53.319	41.274	68.803	<b>48.244</b>	194
	variabel	4.233	5.297	8.458	318	10.467	<b>5.091</b>	99
<b>SM3</b>	<b>Service Manager/in II</b>							
	gesamt	59.481	64.514	70.149	36.836	73.370	<b>62.092</b>	192
	fix	54.851	59.783	64.144	36.592	69.100	<b>57.570</b>	192
	variabel	4.713	6.706	10.589	244	14.105	<b>7.059</b>	123
<b>SM4</b>	<b>Senior Service Manager/in</b>							
	gesamt	71.367	81.029	89.628	62.283	106.857	<b>80.073</b>	274
	fix	68.433	78.297	85.896	53.424	106.857	<b>76.384</b>	274
	variabel	8.488	12.063	18.733	1.129	20.426	<b>5.679</b>	178

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden



## Jobfamilie Service Management – zusätzliche Angaben

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
SM1	25,9 %	44,4 %	39,6 %	28,3 %
SM2	57,9 %	36,5 %	15,8 %	18,3 %
SM3	46,9 %	25,9 %	6,3 %	23,4 %
SM4	13,5 %	49,4 %	2,8 %	28,7 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

## ***Das Kompetenz-Netzwerk der IG Metall***

*Wir sind flächendeckend in Deutschland präsent und aktiv mit über 160 lokalen Büros. Vor Ort sind unsere Expertinnen und Experten direkt ansprechbar. Wir bündeln die Kraft und das Knowhow von Betriebsräten, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Jugendvertretungen.*

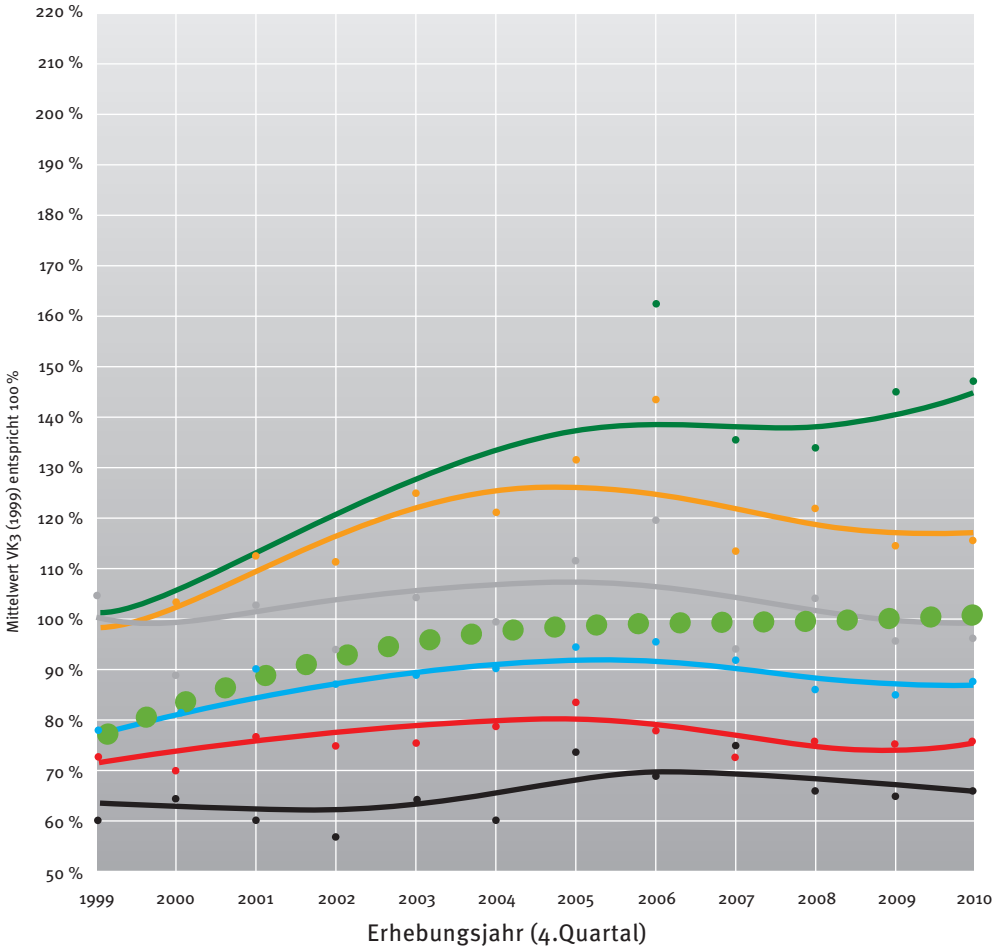
***Machen Sie mit!***



## Service Technik

## Langzeitvergleich 1999 – 2010 Service Technik

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- ST1
- ST2
- ST3
- ST4
- ST5
- ST6
- Jobgruppen-Trend

- Trend (ST1)
- Trend (ST2)
- Trend (ST3)
- Trend (ST4)
- Trend (ST5)
- Trend (ST6)

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

## Jobfamilie Service Technik – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
	<b>ST1 – Junior Techniker/in</b>		
<b>Alias</b>	Desktop-, PC-, Terminal-, Drucker-, Peripherie-, Reparaturtechniker/in, Monteur/in I		
<b>Beschreibung</b>	Installation, Wartung, Entstörung, Reparatur von einfachen DV-Produkten (Desktop, Terminal, Drucker) oder sonstigen einfachen elektronischen Geräten (Kopierer, Telekommunikation)		
<b>Anforderungen</b>	IT-System-Elektroniker/in oder sonstige Lehrausbildung mit produktspezifischen Kenntnissen oder vergleichbare Ausbildung		
	<b>ST2 – Service Techniker/in</b>		
<b>Alias</b>	System-, Netzwerk-Techniker/in, Ingenieur/in, Servicetechniker/in, Kundendienstrepräsentant/in, Monteur/in II, Remote Techniker, Service Desk		
<b>Beschreibung</b>	Installation, Wartung, Entstörung, Reparatur, Upgrade von DV-Produkten (Software bzw. Hardware, einfache Netzwerke, Workstations, Standard-Server)		
<b>Anforderungen</b>	wie ST1 und zusätzliche mehrjährige Berufserfahrung oder Ingenieur-/Technikerschule		
	<b>ST3 – Senior Techniker/in</b>		
<b>Alias</b>	System-, Netzwerk-Techniker/in, Ingenieur/in, Spezialist/in, Monteur/in, Kundendienstrepräsentant/in, Remote Specialist		
<b>Beschreibung</b>	Installation, Wartung, Reparatur, Upgrade von verschiedenen komplexen DV-Produkten (Software bzw. Hardware, Netzwerke, Workstations, Server)		
<b>Anforderungen</b>	wie ST2 und zusätzliche mehrjährige Berufserfahrung und System- und Netzwerkkenntnisse oder Fachhochschulabschluss		
	<b>ST4 – Support Techniker/in</b>		
<b>Alias</b>	System-, Netzwerk-Techniker/in, Ingenieur/in, Spezialist/in, Kundendienstrepräsentant/in, Remote System Specialist, Service Request Coordinator		
<b>Beschreibung</b>	eigenverantwortliche und selbstständige Lösung von schwierigen und komplexen Problemen bei DV-Produkten, fachliche Unterstützung anderer Beschäftigter		
<b>Anforderungen</b>	wie ST3 und zusätzliche Spezialkenntnisse oder Hochschulabschluss		
	<b>ST5 – Support Spezialist/in</b>		
<b>Alias</b>	System-, Netzwerk-Techniker/in, Ingenieur/in, Spezialist/in, Kundendienstgruppenleiter/in, -supervisor/in, Unit Manager/in, Experte/in, Service Request Coordinator		
<b>Beschreibung</b>	verantwortliche und selbstständige Lösung von schwierigen und komplexen Problemen bei DV-Produkten, fachliche Unterstützung und Schulung von Beschäftigten; bei Kundendienstleister/innen oder -supervisor/innen: Kostenstellen- und Personalverantwortung		
<b>Anforderungen</b>	wie ST4 und zusätzliche Kenntnisse in BWL und/oder Personalführung		
	<b>ST6 – Leiter/in Kundendienst</b>		
<b>Alias</b>	Manager/in Kundendienst		
<b>Beschreibung</b>	Leitung des Kundendienstes mit wirtschaftlicher und personeller Verantwortung		
<b>Anforderungen</b>	wie ST5 und langjährige Erfahrung in einer Leitungsfunktion		

## Jobfamilie Service Technik – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

 Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>ST1</b>	<b>Junior Techniker/in</b>							
	gesamt	30.013	32.487	34.694	27.279	44.998	<b>34.980</b>	285
	fix	29.250	32.060	34.618	27.279	43.998	<b>34.541</b>	285
	variabel	2.792	3.896	4.663	50	4.416	<b>1.896</b>	66
<b>ST2</b>	<b>Service Techniker/in</b>							
	gesamt	35.950	37.711	39.699	13.889	53.649	<b>39.831</b>	486
	fix	34.985	37.515	39.489	13.889	52.649	<b>39.097</b>	486
	variabel	1.718	2.001	2.507	1.000	4.587	<b>2.136</b>	167
<b>ST3</b>	<b>Senior Techniker/in</b>							
	gesamt	41.558	44.675	48.839	18.764	222.486	<b>46.489</b>	1.208
	fix	41.129	44.137	47.597	18.764	60.587	<b>45.533</b>	1.208
	variabel	1.999	2.341	3.096	1.100	174.657	<b>3.668</b>	315
<b>ST4</b>	<b>Support Techniker/in</b>							
	gesamt	44.685	49.557	53.591	22.539	70.407	<b>50.995</b>	443
	fix	42.916	48.656	51.242	22.539	69.107	<b>49.998</b>	443
	variabel	2.557	4.622	5.705	1.300	9.362	<b>3.533</b>	125
<b>ST5</b>	<b>Support Spezialist/in</b>							
	gesamt	52.599	58.689	65.116	35.436	84.875	<b>60.923</b>	336
	fix	50.623	56.650	61.030	35.436	76.125	<b>58.129</b>	336
	variabel	4.800	6.868	9.138	1.383	12.890	<b>6.656</b>	141
<b>ST6</b>	<b>Leiter/in Ku-dienst</b>							
	gesamt	65.275	76.028	86.426	62.283	118.125	<b>82.233</b>	199
	fix	64.504	71.851	79.740	62.283	100.625	<b>77.840</b>	199
	variabel	7.635	8.552	12.607	2.719	17.500	<b>8.406</b>	104

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Service Technik – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
ST1	16,7 %	11,4 %	51,9 %	11,5 %
ST2	33,7 %	9,9 %	25,5 %	16,7 %
ST3	36,8 %	7,6 %	16,8 %	16,9 %
ST4	56,7 %	9,1 %	11,2 %	21,6 %
ST5	41,4 %	14,6 %	4,1 %	37,4 %
ST6	19,6 %	34,2 %	0,6 %	30,1 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

***Auch für ITK-Beschäftigte –  
die Mitgliedschaft lohnt sich:***

- *Unsere Tarifverträge bringen mehr abgesicherte Mindestbedingungen für Gehälter, Arbeitszeiten und -bedingungen*
- *Wir sorgen für betriebsnahe Regelungen z. B. durch Haustarifverträge*
- *Wir setzen uns für faire Eingruppierungen ein*
- *Wir haben Weiterbildungsansprüche in Tarifverträgen festgehalten*
- *Wir sorgen für Gehaltserhöhungen zum finanziellen Ausgleich*
- *Wir regeln Arbeitszeitkonten, z. B. Ausgleich von Projektarbeit durch Freistunden*
- *Wir arbeiten an einer gerechten Entgelt-politik mit der Einführung des neuen Entgelt-Rahmenabkommens, das die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten aufhebt*

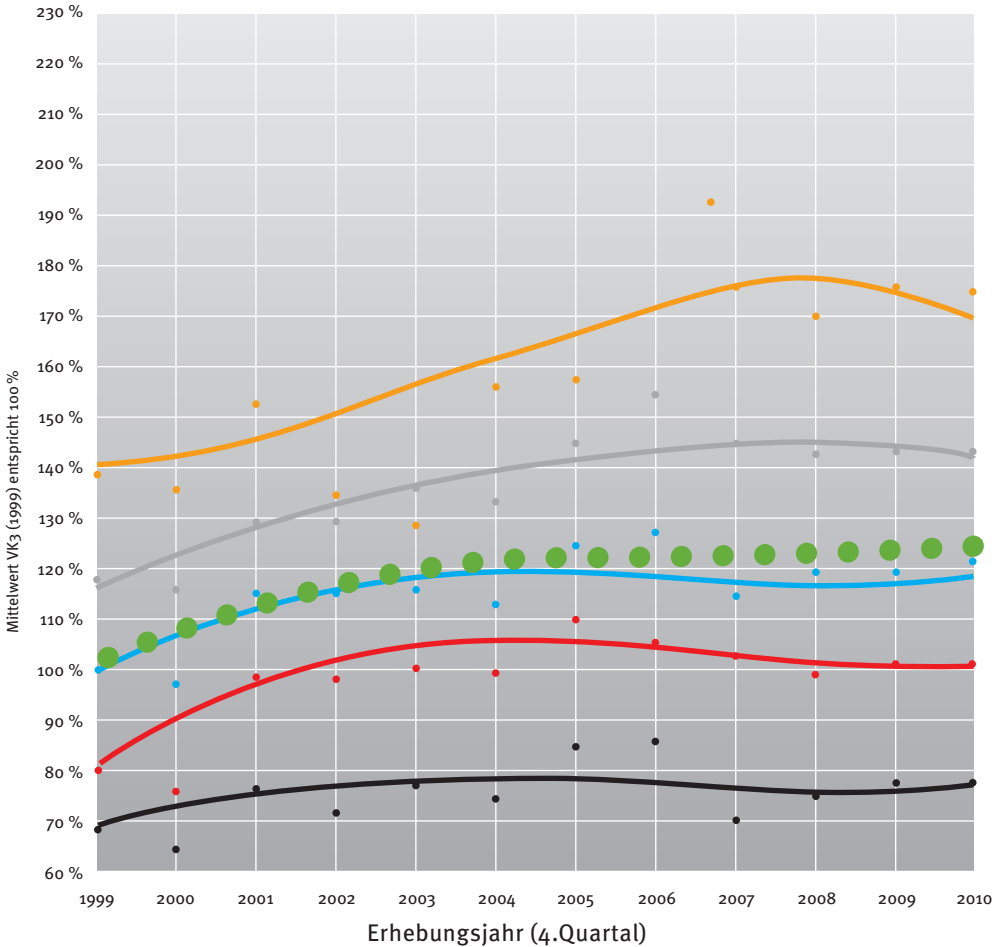




# Software Engineering

# Langzeitvergleich 1999 – 2010 Software Engineering

## Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

- SW1
- SW2
- SW3
- SW4
- SW5
- Jobgruppen-Trend
- Trend (SW1)
- Trend (SW2)
- Trend (SW3)
- Trend (SW4)
- Trend (SW5)

## Jobfamilie Software Engineering – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	Alias <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>SW1 – Software Ingenieur/in I</b>			
<b>Alias</b>	System-, Anwendungsentwickler/in; System-, Anwendungs-, Organisationsprogrammierer/in (S/A/O), Programmierer/in I, Junior SW-Spezialist/in, (Berater/in), Qualitätsingenieur/in		
<b>Beschreibung</b>	Mitwirkung bei Planung, Gestaltung, Präsentation von einfachen DV-Anwendungen und Systemen, Eingangsstufe bei Vertriebsunterstützung und Systemberatung		
<b>Anforderungen</b>	sechssemestrige Fachschulausbildung oder abgeschlossene Berufsausbildung bzw. anderweitig erworbener gleichwertiger Kenntnisstand; Einstiegsgruppe nach Fachhochschul-/Hochschulausbildung		
<b>SW2 – Software Ingenieur/in II</b>			
<b>Alias</b>	SW-Spezialist/in; Systemanalytiker/in I; qualifizierte/r Programmierer/in, Entwickler/in (S/A/O); Spezialist/in Datenbanken, Netzwerklösungen		
<b>Beschreibung</b>	Planung, Gestaltung, Präsentation und Realisierung von DV-Anwendungen und Systemen, arbeitet im Rahmen von Richtlinien weitgehend selbstständig		
<b>Anforderungen</b>	wie SW1 und zusätzlich mehrjährige Erfahrung		
<b>SW3 – Software Ingenieur/in III</b>			
<b>Alias</b>	Senior SW Spezialist/in; Quality Engineer Specialist, SW Engineer Specialist, Systemanalytiker/in II, Fachberater/in, Senior-Entwickler/in (S/A/O), IC-Consultant		
<b>Beschreibung</b>	Planung, Gestaltung, Präsentation und Realisierung von komplexen DV-Anwendungen und Systemen; arbeitet selbstständig und eigenverantwortlich;		
<b>Anforderungen</b>	wie SW2 und zusätzlich langjährige Berufserfahrung		
<b>SW4 – Software Ingenieur/in IV</b>			
<b>Alias</b>	leitende/r SW Spezialist/in, Leiter/in Kompetenzcenter, Fachgebietsleiter/in, SW Consultant, Experte/in, SW Architekt/in, System Designer, Senior IC-Consultant		
<b>Beschreibung</b>	Konzeption von komplexen/umfangreichen DV-Anwendungen und Systemen/ SW Architekturen; ggf. mit wirtschaftlicher Verantwortung und fachlicher Leitung von Beschäftigten		
<b>Anforderungen</b>	wie SW3 und umfassende technische Spezialkenntnisse		
<b>SW5 – Leiter/in SW Engineering</b>			
<b>Alias</b>	SW Manager/in, herausragende/r SW Spezialist/in, Topspezialist/in, Top Consultant (SW), Chefarchitekt/in, System Designer, „SW Guru“		
<b>Beschreibung</b>	selbstständige Bearbeitung von komplexen Prozessen und Spezialproblemen oder wirtschaftliche Verantwortung und fachliche & personelle Leitung von Beschäftigten		
<b>Anforderungen</b>	wie SW4 und überragende technische Spezialkenntnisse und Methodenkompetenz bzw. soziale Kompetenz		

## Jobfamilie Software Engineering – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>SW1</b>	<b>SW Ingenieur/in I</b>							
	gesamt	35.875	40.250	44.006	11.493	56.464	<b>40.708</b>	368
	fix	32.813	37.378	42.208	11.493	53.489	<b>38.388</b>	368
	variabel	3.345	3.821	4.484	1.000	9.614	<b>3.744</b>	228
<b>SW2</b>	<b>SW Ingenieur/in II</b>							
	gesamt	46.687	53.417	60.983	28.000	64.418	<b>53.106</b>	1.587
	fix	43.750	51.230	59.709	25.375	63.215	<b>50.914</b>	1.587
	variabel	3.745	4.950	6.196	76	10.418	<b>4.694</b>	741
<b>SW3</b>	<b>SW Ingenieur/in III</b>							
	gesamt	57.618	64.689	70.775	44.326	76.300	<b>63.373</b>	1.883
	fix	54.017	60.914	66.596	43.050	72.667	<b>60.721</b>	1.883
	variabel	4.426	6.113	7.084	878	11.734	<b>4.001</b>	1.248
<b>SW4</b>	<b>SW Ingenieur/in IV</b>							
	gesamt	65.114	75.084	82.218	58.719	89.570	<b>75.193</b>	1.274
	fix	62.534	69.300	75.064	51.829	89.570	<b>70.309</b>	1.274
	variabel	5.273	7.744	10.580	1.470	16.462	<b>7.364</b>	845
<b>SW5</b>	<b>Leiter/in SW Engineering</b>							
	gesamt	80.737	89.443	96.540	66.167	130.656	<b>91.652</b>	490
	fix	74.014	82.893	92.412	65.546	130.656	<b>84.430</b>	490
	variabel	9.097	11.970	17.016	1.026	29.167	<b>11.452</b>	309

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Software Engineering – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
SW1	58,0 %	20,6 %	62,1 %	8,9 %
SW2	33,9 %	22,7 %	13,7 %	21,2 %
SW3	46,1 %	18,9 %	9,8 %	26,4 %
SW4	16,8 %	22,4 %	5,9 %	26,7 %
SW5	6,9 %	23,3 %	1,3 %	34,4 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

***Die IG Metall organisiert eine Idee:  
Gerechtigkeit und sozialer Fortschritt für die  
arbeitenden Menschen***

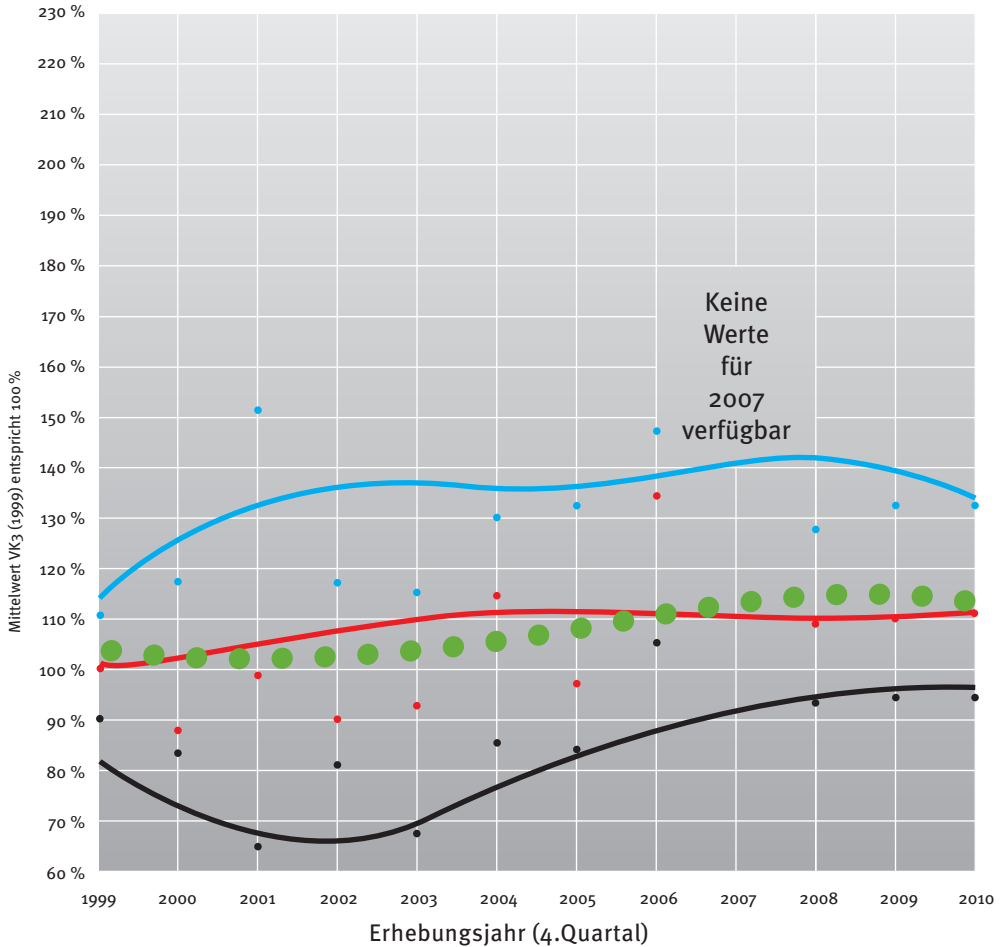
*Aber nur starke Gewerkschaften werden in  
Tarifverhandlungen ernst genommen.  
Kompetenz und wirksame Solidarität haben  
ihren Preis. Damit das so bleibt, brauchen  
wir Verstärkung! Damit wir auch weiterhin  
gute Lösungen erreichen können!*



# Technische Dokumentation

## Langzeitvergleich 1999 – 2010 Technische Dokumentation

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- DOK1
- DOK2
- DOK3
- Trend (DOK1)
- Trend (DOK2)
- Trend (DOK3)
- ..... Jobgruppen-Trend

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt



## Jobfamilie Technische Dokumentation – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>DOK1 – Technische/r Autor/in I</b>			
<b>Beschreibung</b>	Erstellen von Anleitungen und Systembeschreibungen nach fachlichen und projektbezogenen Vorgaben; Layoutgestaltung, Korrekturlesen		
<b>Anforderungen</b>	Kenntnisse der Grundregeln der DV, gute Kenntnisse von Programmen zur Erstellung von Papier- und elektronischen Medien, Englischkenntnisse, sprachliche Gewandtheit		
<b>DOK2 – Technische/r Autor/in II</b>			
<b>Alias</b>	DTP-Spezialist/in, Multimedia Spezialist/in		
<b>Beschreibung</b>	wie DOK1 und Erarbeitung von Fach-/Projektkonzepten für komplexe Systeme, Erstellung von Multimedia Präsentationen, Mitarbeit an der Gestaltung von Bedienungsoberflächen		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Hochschulausbildung oder vergleichbare Fachausbildung mit mehrjähriger praktischer Erfahrung; tiefergehende Kenntnisse von DV-Systemen und Werkzeugen zur Erstellung von Papier- und elektronischen Medien zur Wissensvermittlung		
<b>DOK3 – Technische/r Autor/in III</b>			
<b>Alias</b>	Redakteur/in		
<b>Beschreibung</b>	wie DOK2 und eigenverantwortliche Beschreibung komplexer Produkte und Systeme; Verantwortung für Dokumentationsprojekte und/oder Aufgaben vergleichbarer Komplexität		
<b>Anforderungen</b>	wie DOK2 plus mehrjährige Berufserfahrung; Spezialistenkenntnisse in einem DV Fachgebiet und/oder von Tools und/oder des Projektmanagement und/oder in der Personalführung		

## Jobfamilie Technische Dokumentation – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>DOK1</b>	<b>Technische/r Autor/in I</b>							
	gesamt	44.233	45.517	46.145	34.738	47.592	<b>44.724</b>	13
	fix	44.233	45.517	46.145	34.738	46.145	<b>44.166</b>	13
	variabel	3.442	3.633	3.824	3.633	3.633	<b>3.633</b>	2
<b>DOK2</b>	<b>Technische/r Autor/in II</b>							
	gesamt	52.316	54.629	56.904	31.938	58.243	<b>52.675</b>	21
	fix	46.909	50.550	54.276	28.875	55.818	<b>49.039</b>	21
	variabel	4.446	5.413	5.644	764	9.225	<b>5.454</b>	14
<b>DOK3</b>	<b>Technische/r Autor/in III</b>							
	gesamt	62.283	62.283	63.144	53.529	70.165	<b>62.479</b>	42
	fix	59.421	62.283	62.283	53.529	62.283	<b>60.406</b>	42
	variabel	5.344	6.767	9.085	6.484	14.342	<b>7.913</b>	11

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Technische Dokumentation – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
DOK1	7,7 %	23,1 %	15,4 %	30,8 %
DOK2	9,5 %	38,1 %	26,3 %	15,8 %
DOK3	14,3 %	31,0 %	7,5 %	25,0 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

**1 % vom Brutto –**

**Das Preis-Leistungsverhältnis stimmt!**

*Der Beitrag für die Mitgliedschaft bei der IG Metall finanziert sich schon aus der Tarifierhöhung. Beispiel: eine Tarifierhöhung von 2,5 % erhöht ein Einkommen von 4.000 € um monatlich 100 € – weiterhin hat sie*

*positive Auswirkung auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, ggf. auch Zuschläge.*

*Außerdem gibt es ...*

- Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialrecht*
- Tipps für den Arbeitsvertrag, das Zeugnis, die Gehaltsstruktur*
- Service im Bereich Weiterbildung*
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch*
- Seminare und Bildungsangebote*

*Und vieles mehr ...*

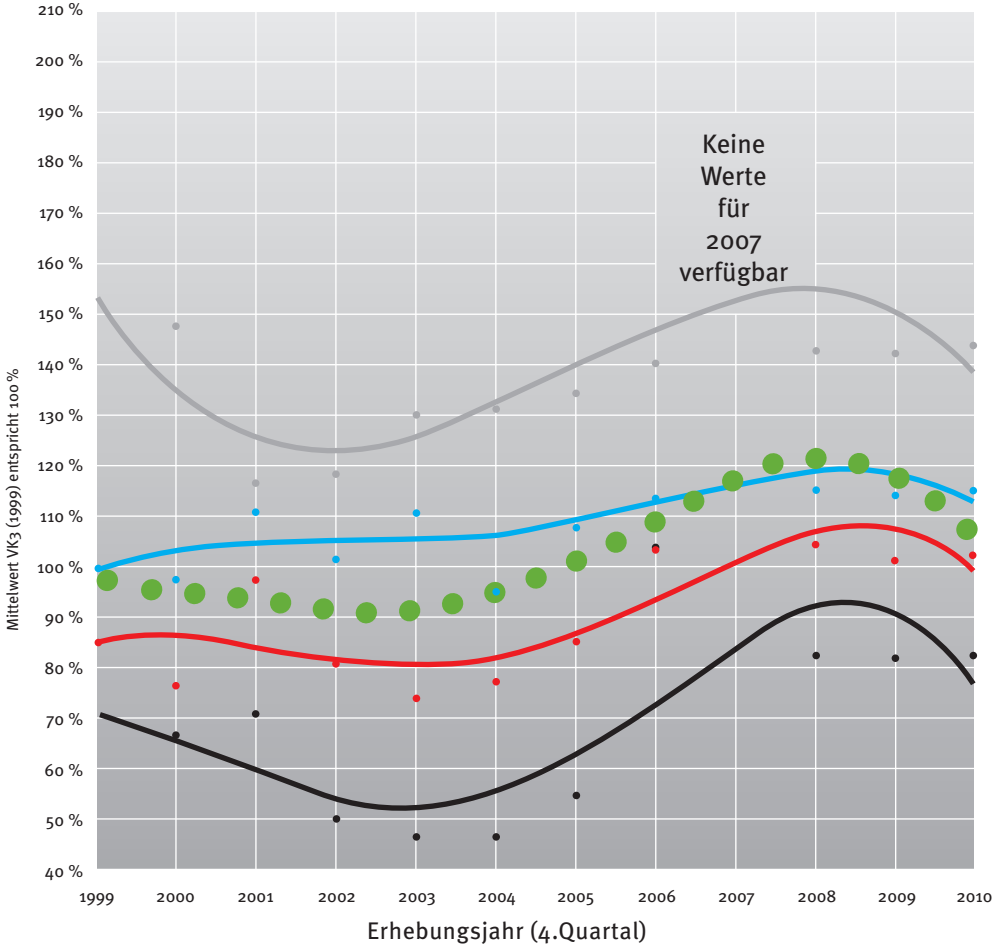
*Sprechen Sie mit uns!*



# Training

## Langzeitvergleich 1999 – 2010 Training

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- T1
- T2
- T3
- T4
- Trend (T1)
- Trend (T2)
- Trend (T3)
- Trend (T4)
- ..... Jobgruppen-Trend

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

## Jobfamilie Training – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
		<b>T1 – Trainingsfachkraft</b>	
<b>Alias</b>	Dozent/in, Fachlehrer/in		
<b>Beschreibung</b>	Durchführung von Standardkursen und Trainingsmodulen		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Fachausbildung; Kenntnisse in der Erwachsenenbildung		
		<b>T2 – Trainer/in</b>	
<b>Alias</b>	Service Dozent/in, Fachdozent/in, Service Trainer/in, DV-Dozent/in		
<b>Beschreibung</b>	Durchführung von Standardkursen, Zusammenstellung von Trainingsmodulen, Beratung von Kunden bei Ausbildungsfragen		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Hochschulausbildung oder vergleichbare Fachausbildung mit mehrjähriger praktischer Erfahrung		
		<b>T3 – Training Spezialist/in</b>	
<b>Alias</b>	Koordinator/in, Projektleiter/in, Chefdozent/in		
<b>Beschreibung</b>	Konzeption, Entwicklung und Pflege von Trainingsmodulen, Moderation von Veranstaltungen und Workshops		
<b>Anforderungen</b>	wie T2 und langjährige praktische Trainingserfahrung		
		<b>T4 – Leiter/in Bildungswesen</b>	
<b>Alias</b>	Leiter/in des Trainings- oder Schulungszentrums		
<b>Beschreibung</b>	Vorgesetztenfunktion, Personalverantwortung, Budgetverantwortung		
<b>Anforderungen</b>	wie T3 und umfangreiches Organisationstalent und Führungsqualitäten		

# Jobfamilie Training – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>T1</b>	<b>Trainingsfachkraft</b>							
	gesamt	42.565	46.570	52.019	41.064	48.845	<b>47.069</b>	19
	fix	38.837	44.926	49.533	41.064	48.845	<b>45.079</b>	19
	variabel	3.937	4.461	5.430	4.521	4.849	<b>4.726</b>	8
<b>T2</b>	<b>Trainer/in</b>							
	gesamt	54.927	59.620	61.793	49.840	63.368	<b>58.086</b>	17
	fix	53.229	55.984	61.793	44.363	63.368	<b>56.656</b>	17
	variabel	5.478	5.809	6.680	5.478	7.446	<b>6.079</b>	4
<b>T3</b>	<b>Training Spezialist/in</b>							
	gesamt	60.707	65.142	69.567	60.707	72.436	<b>65.367</b>	18
	fix	60.707	62.900	65.142	58.282	66.591	<b>62.893</b>	18
	variabel	5.761	6.667	6.913	1.284	8.270	<b>3.181</b>	14
<b>T4</b>	<b>Leiter/in Bildungswesen</b>							
	gesamt	78.874	80.707	85.564	79.136	92.550	<b>81.243</b>	10
	fix	70.505	71.455	80.988	57.750	83.680	<b>75.091</b>	10
	variabel	8.870	10.543	10.654	7.474	22.750	<b>10.253</b>	6

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden



## Jobfamilie Training – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
T1	5,3 %	63,2 %	31,6 %	10,5 %
T2	0,0 %	58,8 %	17,6 %	17,6 %
T3	11,1 %	22,2 %	0,0 %	44,4 %
T4	12,5 %	50,0 %	0,0 %	50,0 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

## ***Machen Sie mit***

*... damit Ihr Kurs im Arbeitsleben stimmt!*

*... weil Sie kein Vorstandsmitglied eines großen Unternehmens sind, das seine Millionenbezüge selbst aushandelt*

*... weil die IG Metall Standards setzt – auch für ITK-Beschäftigte*

*... weil die IG Metall international kooperiert gegen die negativen Folgen von Globalisierung und gegen den Terror der Märkte*

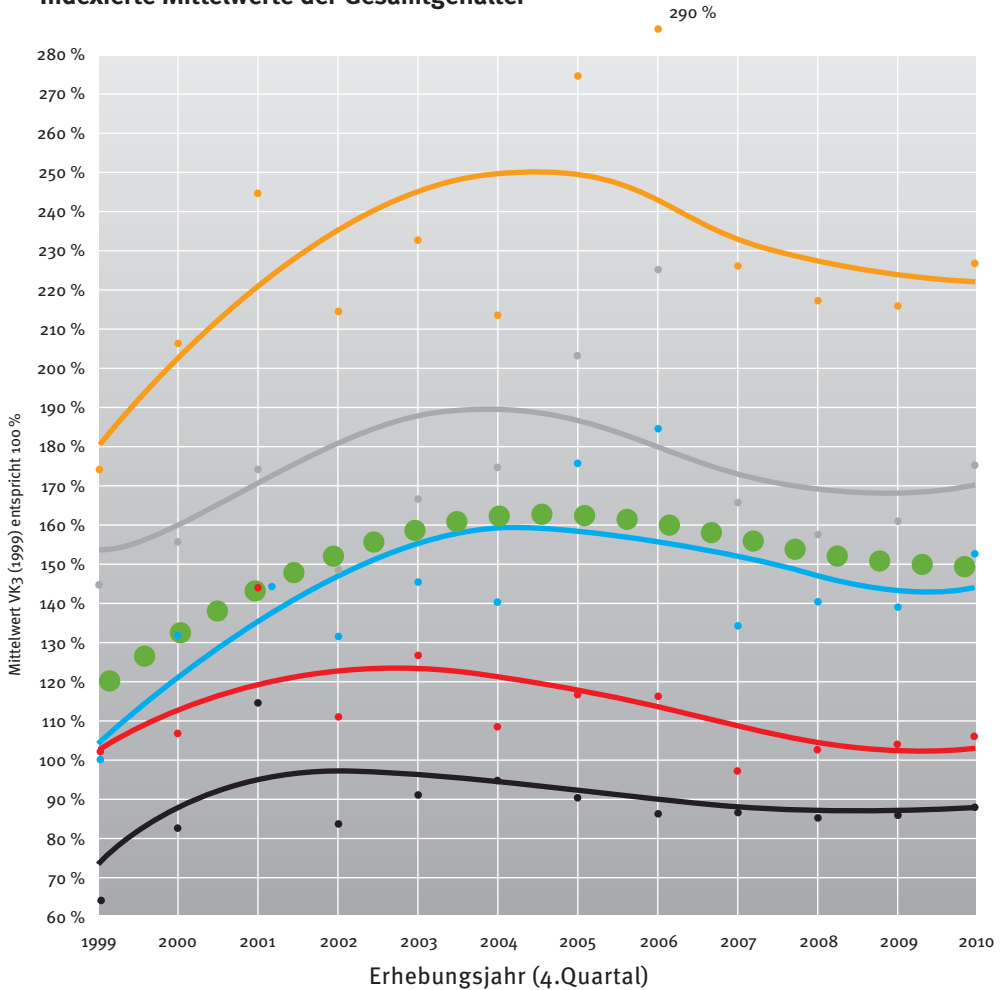
*... weil die IG Metall Tarifverträge durchsetzt*



**Vertrieb**

# Langzeitvergleich 1999 – 2010 Vertrieb

## Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- VK1
- VK2
- VK3
- VK4
- VK5
- Jobgruppen-Trend

- Trend (VK1)
- Trend (VK2)
- Trend (VK3)
- Trend (VK4)
- Trend (VK5)

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

## Jobfamilie Vertrieb – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>VK1 – Vertriebsassistent/in</b>			
<b>Alias</b>	Televerkäufer/in, Telesales		
<b>Beschreibung</b>	wird eingearbeitet in Vertriebsaufgaben; bearbeitet sie unter Anleitung von erfahrenen VB's		
<b>Anforderungen</b>	kaufmännische oder technische Ausbildung oder Studium und BWL-Kenntnisse		
<b>VK2 – Junior Vertriebsbeauftragte/r</b>			
<b>Alias</b>	Produktverkäufer/in, Junior Verkäufer/in, Junior Sales Consultant, Sales Associate		
<b>Beschreibung</b>	hat (erstmal) Quote und Vertriebsgebiet; bearbeitet Akquisitionen, teilweise unter Anleitung; z.T. Erbringung eigener Beratungsleistungen		
<b>Anforderungen</b>	wie VK1 und Produkt- bzw. Branchenkenntnisse; ca. 1 Jahr Vertriebserfahrung		
<b>VK3 – Vertriebsbeauftragte/r</b>			
<b>Alias</b>	qualifizierte/r Produktverkäufer/in, Partnerbetreuer/in, Verkäufer/in, Sales Representative, Sales Consultant, General Account Manager		
<b>Beschreibung</b>	selbstständige Planung, Akquisition, Vertragsverhandlung und Abwicklung; Erbringung eigener Beratungsleistungen		
<b>Anforderungen</b>	wie VK2 und mehrjährige Vertriebserfahrung		
<b>VK4 – Senior Vertriebsbeauftragte/r</b>			
<b>Alias</b>	Major/Named/Key Account Manager/in; Großkunden-VB		
<b>Beschreibung</b>	selbstständige Planung, Akquisition, Vertragsverhandlung und Abwicklung von strategischen Projekten oder Betreuung von Großkunden		
<b>Anforderungen</b>	wie VK3 und langjährige Vertriebserfahrung und umfangreiche BWL-Kenntnisse		
<b>VK5 – Leiter/in Vertrieb</b>			
<b>Alias</b>	Gebietsleiter/in, Vertriebscenter Leiter/in, Gruppenleiter/in		
<b>Beschreibung</b>	Vorgesetztenfunktion für Vertriebs-Beschäftigte und/oder Verantwortung für das wirtschaftliche Ergebnis einer oder mehrerer Vertriebsgruppen; Entwicklung und Umsetzung von Strategien		
<b>Anforderungen</b>	Organisations-, Führungskompetenz und langjährige Vertriebserfahrung sowie umfangreiche BWL-Kenntnisse		

# Jobfamilie Vertrieb – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

	durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>VK1</b>	<b>Vertriebsassistent/in</b>							
	gesamt	35.280	37.823	41.187	30.998	50.766	<b>40.967</b>	208
	fix	33.678	36.472	39.621	30.020	49.766	<b>39.424</b>	208
	variabel	3.769	4.505	5.025	978	7.133	<b>4.279</b>	75
<b>VK2</b>	<b>Junior Vertriebsbeauftragte/r</b>							
	gesamt	44.964	46.800	52.202	44.326	90.229	<b>48.572</b>	261
	fix	41.055	45.067	46.828	36.264	60.587	<b>44.924</b>	261
	variabel	4.998	7.578	14.659	1.100	53.965	<b>10.238</b>	93
<b>VK3</b>	<b>Vertriebsbeauftragte/r</b>							
	gesamt	52.986	57.330	62.283	36.178	135.449	<b>69.177</b>	435
	fix	50.987	54.115	58.274	34.467	81.254	<b>54.127</b>	435
	variabel	6.420	12.296	19.553	1.300	81.907	<b>28.590</b>	229
<b>VK4</b>	<b>Senior Vertriebsbeauftragte/r</b>							
	gesamt	63.217	74.809	85.817	52.386	142.771	<b>79.999</b>	383
	fix	60.505	62.660	70.287	50.187	83.422	<b>63.388</b>	383
	variabel	10.075	18.570	24.413	7.207	86.334	<b>26.620</b>	239
<b>VK5</b>	<b>Leiter/in Vertrieb</b>							
	gesamt	78.868	85.896	100.045	67.226	240.263	<b>103.414</b>	349
	fix	74.064	80.769	90.576	65.625	103.598	<b>84.688</b>	349
	variabel	9.929	17.781	27.955	4.828	145.289	<b>42.996</b>	152

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Vertrieb – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
VK1	33,0 %	57,1 %	36,9 %	19,4 %
VK2	28,1 %	38,5 %	14,7 %	10,1 %
VK3	10,6 %	19,7 %	4,7 %	27,1 %
VK4	14,0 %	13,1 %	2,6 %	26,0 %
VK5	4,3 %	21,8 %	1,6 %	27,5 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

## **Tariferfolge**

**50er:** *Arbeitszeit (von 48 auf 44 Wochenstunden)*

*Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – gilt heute noch*

**60er:** *Arbeitszeit (schrittweise Einführung 40 Stunden/Woche),*

*Urlaubsverlängerung (um 3 – 6 Tage),*

*zusätzliches Urlaubsgeld (30 %),*

*Rationalisierungsschutz*

**70er:** *13. Monatseinkommen, vermögenswirksame*

*Leistungen, Sicherung älterer Beschäftigter,*

*(Kündigungsschutz), Verdienstsicherung*

**80er:** *35 Stunden/Woche, Urlaub 30 Tage*

*Tarifvertrag zu Vorruhestand,*

*Erhöhung vermögenswirksamer Leistungen*

**90er:** *Tarifstrukturen für die neuen Bundesländer,*

*Beschäftigungssicherung, Übernahme der Ausgebildeten*

## **Start ins neue Jahrtausend:**

*Altersteilzeit, Beschäftigungsbrücke*

*Altersvorsorge: MetallRente*

*Zukunft der Arbeit: gemeinsame Entgelttarif-*

*verträge für Arbeiter und Angestellte,*

*Qualifizierung,*

*Reform der Reklamations- und Mitbestimmungsrechte*

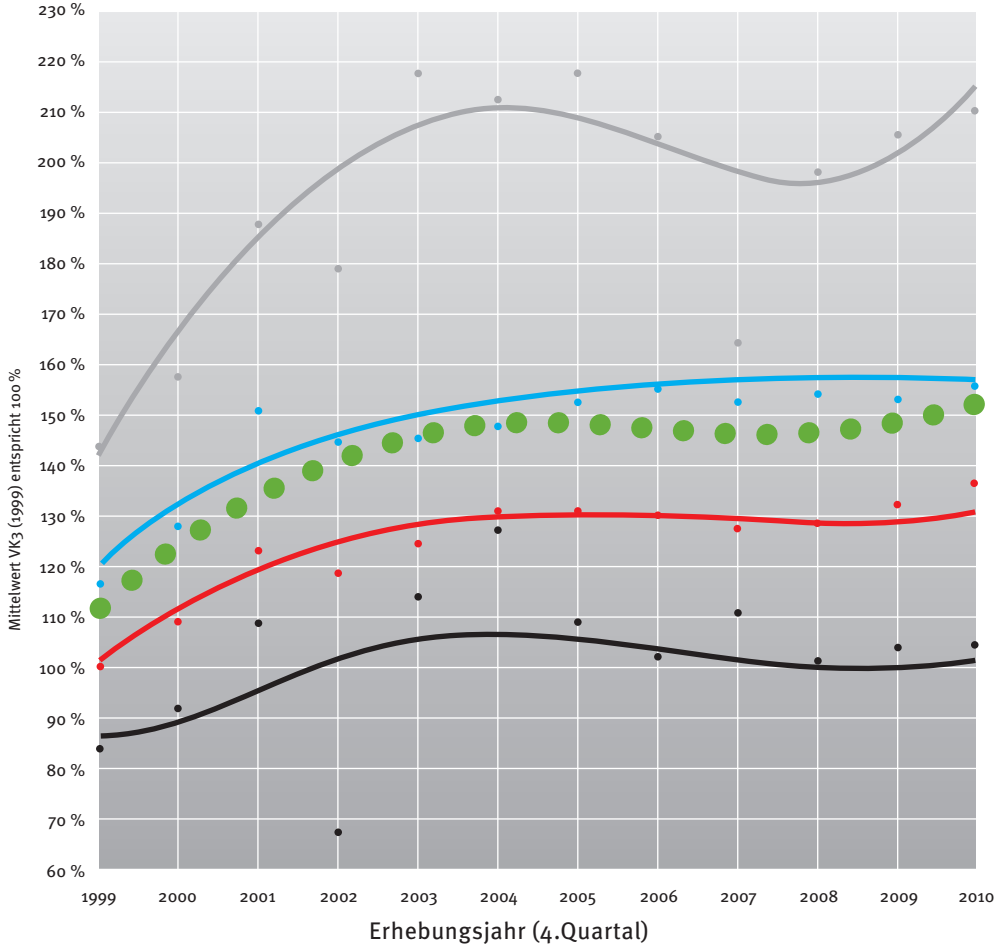




**Verwaltung**

## Langzeitvergleich 1999 – 2010 Verwaltung

### Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- VA1
- VA2
- VA3
- VA4
- Trend (VA1)
- Trend (VA2)
- Trend (VA3)
- Trend (VA4)
- ..... Jobgruppen-Trend

Die Trendlinien sind mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt

## Jobfamilie Verwaltung – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	<b>Alias</b> <b>Beschreibung</b> <b>Anforderungen</b>	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
<b>VA1 – Sekretär/in I</b>			
<b>Alias</b>	Junior Sekretär/in, Verwaltungsfachkraft, Bürokraft		
<b>Beschreibung</b>	allgemeine Bürotätigkeit (Ablage, Terminkalender, Telefon, Post); erledigt Korrespondenz nach Vorgaben; bearbeitet Verwaltungsvorgänge eines einfachen Sachgebietes		
<b>Anforderungen</b>	Ausbildung zur/m Sekretär/in Bürokommunikation; PC-Grundkenntnisse, Englischkenntnisse		
<b>VA2 – Sekretär/in II</b>			
<b>Alias</b>	Sachbearbeiter/in I; Sekretär/in; qualifizierte/r Sekretär/in; Teamassistent/in		
<b>Beschreibung</b>	wie VA1 und mehrere Sachgebiete (z. B. Gehaltsadministration, Personalakten, Rechnungen, Reporting, vertrauliche Unterlagen); betreut und unterstützt Vorgesetzte und Beschäftigte des Teams; arbeitet weitgehend selbstständig		
<b>Anforderungen</b>	wie VA1 und mehrjährige Berufserfahrung bzw. kaufmännische Ausbildung		
<b>VA3 – Assistent/in</b>			
<b>Alias</b>	Sachbearbeiter/in II, Sekretär/in III, Vorstandssekretär/in, Administrative(r) Sekretär/in		
<b>Beschreibung</b>	unterstützt in analytischen und speziell administrativen Fragen; erledigt selbstständig Korrespondenz und Telefonate des Managements; plant und koordiniert, leitet administrative Beschäftigte		
<b>Anforderungen</b>	wie VA2 und langjährige Erfahrung		
<b>VA4 – Referent/in</b>			
<b>Alias</b>	Controller, Bilanzbuchhalter/in, Stabsreferent/in, Qualitätsmanager/in		
<b>Beschreibung</b>	bearbeitet selbstständig umfassende Verwaltungsvorgänge; entscheidet in eigener Verantwortung im Rahmen vorgegebener Richtlinien, definiert, optimiert und dokumentiert Verfahren und Abläufe		
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossene Hochschulausbildung oder vergleichbare fachspezifische Berufsausbildung mit langjähriger Erfahrung		

# Jobfamilie Verwaltung – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

Basis 35-Stundenwoche<sup>1</sup>

		Einzeldaten			Firmendaten		gewichteter Mittelwert aller Daten	Besetzung (N)
		unteres Quartil	Median	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt		
<b>VA1</b>	<b>Sekretär/in I</b>							
	gesamt	25.764	28.460	32.634	24.071	44.998	<b>32.071</b>	209
	fix	24.909	28.118	32.022	21.930	43.998	<b>31.567</b>	209
	variabel	2.344	2.993	3.566	555	3.698	<b>1.505</b>	70
<b>VA2</b>	<b>Sekretär/in II</b>							
	gesamt	36.472	40.292	45.109	15.934	72.681	<b>42.152</b>	330
	fix	35.405	38.409	42.261	15.934	65.074	<b>40.357</b>	330
	variabel	3.453	4.117	4.644	58	32.580	<b>3.022</b>	196
<b>VA3</b>	<b>Assistent/in</b>							
	gesamt	44.287	48.780	52.500	19.708	67.467	<b>48.131</b>	372
	fix	43.143	45.589	50.548	19.708	66.267	<b>46.514</b>	372
	variabel	4.805	5.200	7.288	202	6.728	<b>3.690</b>	163
<b>VA4</b>	<b>Referent/in</b>							
	gesamt	58.239	66.817	78.455	41.617	103.550	<b>64.665</b>	346
	fix	53.357	60.493	65.556	41.617	103.550	<b>59.193</b>	346
	variabel	7.077	10.164	12.663	2.614	13.977	<b>9.017</b>	210

<sup>1</sup> Zur Umrechnung auf eine 40-Stundenwoche müssen die Werte um 14,3% erhöht werden

## Jobfamilie Verwaltung – zusätzliche Angaben\*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
VA1	22,8 %	64,4 %	46,8 %	23,4 %
VA2	53,3 %	82,1 %	19,5 %	25,5 %
VA3	38,1 %	85,6 %	14,4 %	28,9 %
VA4	32,4 %	59,2 %	7,5 %	35,1 %

\*Auswertung nur aus Einzeldaten

## ***Übliche Regelungen in Tarifverträgen***

- *Entgeltstruktur*
- *Gehalt*
- *Urlaubs- und Weihnachtsgeld*
- *Schutz bei Abgruppierung*
- *Entgeltumwandlung*
- *Vermögenswirksame Leistungen*
- *Qualifizierung und Weiterbildung*
- *Arbeitszeit*
- *Urlaub*
- *Bezahlte Freistellung von der Arbeit*
- *Rufbereitschaft*
- *Mehrarbeit*
- *Altersteilzeit*
- *Sicherheit für ältere Arbeitnehmer*
- *Kündigungsschutz und Beschäftigungssicherung*
- *Familienzeiten*
- *Übernahme von Auszubildenden u.a.*



**Tarifverträge  
wichtiger denn je**

## Tarifverträge wichtiger denn je

### **Tarifverträge machen den Unterschied**

Wieder einmal zeigt die Entgeltanalyse deutlich auf: tarifvertraglich geregelte Entgelte und Arbeitsbedingungen sind geschützter und sicherer. Tarifverträge sichern notwendige Entgelterhöhungen ab und schützen gegen die zunehmende Tendenz zu entgrenzten Arbeitszeiten und überhöhten Leistungsanforderungen. Tarifliche Regelungen sind dabei rechtssicherer und verlässlicher als arbeitsvertragliche Vereinbarungen. Angesichts der aktuellen Tendenzen in der IT werden diese Qualitäten des Tarifvertrags immer sichtbarer.

### **Tendenz in der IT-Industrie**

Zwar ist die IT-Industrie gut durch die Krise gekommen und die Prognosen sagen weiteres Wachstum in den kommenden Jahren voraus, gleichzeitig aber findet ein grundlegender struktureller Wandel statt. Dies ist insbesondere bei den Arbeitsbedingungen festzustellen. Die Produktivitätssteigerungen der Unternehmen, der verschärfte Konkurrenzdruck und eine zunehmende Ertragsorientierung der Unternehmen führt dazu, dass die IT-Unternehmen immer mehr versuchen, auch die Einkommen der Beschäftigten zur Kosteneinsparung zu nutzen. So erhöht sich der Druck auf Einkommen, Arbeitszeit und auch Outsourcing. Verlagerungen von Tätigkeiten in Niedriglohnländer nehmen weiter zu. Zwar ist es in der sozialen Marktwirtschaft eigentlich nicht vorgesehen, dass die Unternehmen über die Beschäftigtenentgelte miteinander konkurrieren oder so ihre Erträge steigern, aber dieser Trend breitet sich aus. Je ungeschützter die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind, umso einfacher können diese verändert und verschlechtert werden. Dort, wo es keine kollektive Regelung zu Einkommen gibt, steht jeder Einzelne diesen Versuchen meist hilflos gegenüber.

Die Möglichkeiten eines Unternehmens, die relativen Personalkosten zu senken, sind dabei vielfältig. In der Regel werden keine Entgelte abgesenkt, dies wäre rechtlich auch nur schwer möglich, stattdessen bleiben Erhöhungen aus und Neueinstellungen wer-



den nicht selten niedriger entlohnt. Ergebnis ist, dass die Effektivemkommen der Beschäftigten sinken. Ein weiteres Mittel zur Senkung der relativen Personalkosten ist eine Verlängerung der Arbeitszeit. Auch dies nimmt zu wie die Erhebung zur Entgeltanalyse zeigt.

### **Kollektive Aushandlung – individueller Anspruch**

Warum aber bieten gerade Tarifverträge diesen Schutz? Die Stärke der tarifvertraglichen Regulierung von Entgelten und Arbeitsbedingungen ist die kollektive Aushandlung und Geltung. Wenn nicht jede/r Einzelne über die Entwicklung seines Einkommens verhandeln muss, wird durch ein gemeinsames Mandat der Beschäftigten die Gewerkschaft in die Lage versetzt, eine Einkommensentwicklung entlang von volks- und betriebswirtschaftlichen Kriterien zu verhandeln. In der Regel errechnet sich die Forderung aus der Erhöhung der Produktivitätsentwicklung, der Entwicklung der Teuerungsrate (Inflation) und einer Verteilungskomponente. Eine Erhöhung der Einkommen um die Produktivitätsrate und die Inflationsrate sind für die Entwicklung der relativen Entgeltkosten kostenneutral. Die Verteilungskomponente dient der Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Die Wirksamkeit der kollektiven Verhandlungen durch die Gewerkschaft beruht auf der Tatsache, dass eine Gewerkschaft mit den Unternehmen auf Augenhöhe über z.B. die Entgelte verhandeln kann. Dies ist gegeben, wenn eine ausreichende Zahl von Beschäftigten Mitglied der Gewerkschaft sind und diese dadurch ein kollektives Verhandlungsmandat der Beschäftigten erhält. Alleine können Beschäftigte bei Verhandlungen nur ihre individuelle Qualifikation und Bedeutung für das Unternehmen in die Waagschale werfen. Zusammen, in Form des kollektiven Mandats der Gewerkschaften, können die Beschäftigten ihren gemeinsamen Beitrag zur Wertschöpfung der Unternehmen in die Verhandlungen einbringen. In der Rechtswirkung entsteht durch einen Tarifvertrag aber ein individueller Anspruch eines jeden Einzelnen, der Gewerkschaftsmitglied ist.

### **Rechtsstellung des Tarifvertrages schützt die Beschäftigten**

Die Wirkungsweise eines Tarifvertrages ist gesetzlich geregelt. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) regelt, dass Tarifverträge unmittelbar und zwingend gelten. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen, einen individuellen Anspruch aus dem Tarifvertrag haben. Dieser muss weder im Arbeitsvertrag in Bezug genommen, noch in einen Arbeitsvertrag umgesetzt werden. Auch ein individueller Verzicht ist rechtlich nach dem TVG nicht möglich, so dass die einzelnen Beschäftigten vor eventuellem Druck geschützt werden.

### **Tarifverträge sind Grundrecht**

Die gesetzlich geregelte Wirkungsweise der Tarifverträge ist Ausdruck der besonderen Rechtsstellung von Tarifverträgen. Das Recht Gewerkschaften zu gründen und die Betätigung von Gewerkschaften sind in Deutschland ein Grundrecht. In der Verfassung werden diese Rechte im Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) garantiert. Die Verfassungshüter brachten damit zum Ausdruck, dass in einer sozialen Marktwirtschaft der Balance zwischen Arbeitnehmer/innen und Unternehmen eine grundlegende Bedeutung zukommt. So führt das Bundesverfassungsgericht 1991 in einem Urteil aus, dass die in Art. 9 GG garantierte Tarifautonomie darauf zielt „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen“.

### **Wie bekomme ich einen Tarifvertrag?**

Die Regelung von Entgelten und Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag ist ein Recht, das Beschäftigte mit und durch ihre Gewerkschaft in Anspruch nehmen können. Es besteht aber keine Pflicht zu einem Tarifvertrag. Dies nutzen die Unternehmen. So wägen diese sehr genau ab, ob sie einen Tarifvertrag abschließen oder sich durch Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband, der Tarifverträge abschließt,

an einen Tarifvertrag binden. Dabei sollte es für ein Unternehmen sehr wohl von Interesse sein, gleiche Entgelt- und Arbeitsbedingungen in einer Branche zu haben, wie dies durch die Anwendung eines Tarifvertrags für die gesamte Branche möglich wäre.

Die meisten Betriebe schließen aber erst einen Tarifvertrag, wenn das bekundete Interesse der Beschäftigten an einer tarifvertraglichen Regelung und die Verhandlungsmächtigkeit der Gewerkschaft entsprechend groß sind. Das hängt direkt mit der Stärke, genauer der Mitgliederstärke, der Gewerkschaft zusammen. Eine Gewerkschaft, die wenige Mitglieder hat, wird von Unternehmen kaum als Vertretung und als gleichwertiger Verhandlungspartner angesehen. Wer also einen Tarifvertrag haben möchte, sollte die Position der eigenen Interessensvertretung stärken. Darüber hinaus bringt eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft weitere Leistungen und Vorteile für den Einzelnen.

### **Tarifverträge wichtiger denn je!**

Angesichts der sich abzeichnenden Tendenzen in der Branche und bei der Entwicklung der Entgelte und Arbeitsbedingungen sind der tarifvertragliche Schutz und die tarifvertragliche Regulierung von immer größerer Bedeutung. Das rechtliche Instrument zur Regulierung und die Option, die Verhandlungsposition durch gemeinsame Interessensvertretung zu stärken, sollten Beschäftigte nutzen. Nur so kann verhindert werden, dass die zunehmende Profitorientierung und Konkurrenz der Unternehmen nicht zu Lasten der Beschäftigten und ihren berechtigten Interessen ausgetragen werden.

**Wenn Sie weitere Fragen zu Tarifverträgen und deren Wirkung haben, wenden Sie sich bitte an unsere Ansprechpartner. (Übersicht im Kapitel „Weitere Informationen“).**

***Sichern Sie sich die Vorteile aus den  
Tarifverträgen – nur als Mitglied haben  
Sie Anspruch:***

- *Tarifliches Entgelt und Entgelterhöhungen*
- *Richtige Eingruppierung*
- *Weihnachts- und Urlaubsgeld*
- *Urlaub*
- *Lohnfortzahlung im Krankheitsfall*

***Wenn Sie weitere Fragen zu Tarifverträgen  
und deren Wirkung haben, beraten wir Sie  
gerne.***



# IT-Ausbildung, Ausbildungsvergütungen und Einstiegsgehälter

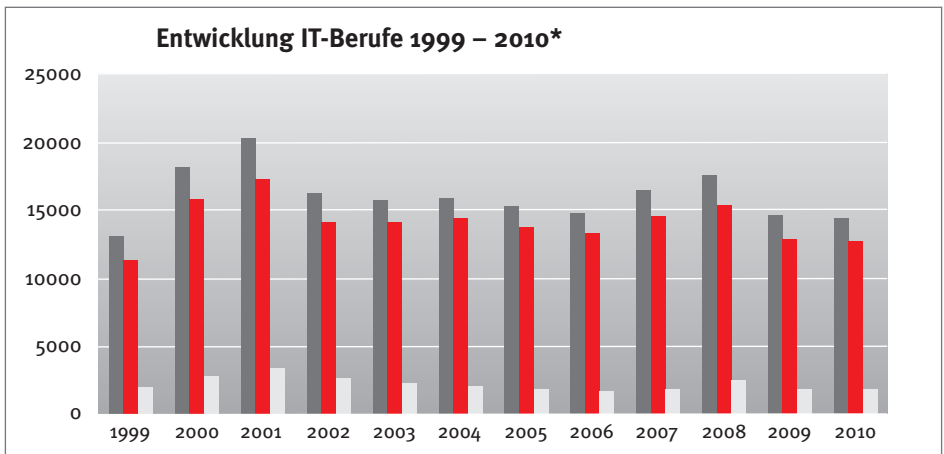
## IT-Ausbildung, Ausbildungsvergütungen und Einstiegsgehälter

**Im dualen Ausbildungssystem der IT-Branche hat die IG Metall Konzeption und Einrichtung von sechs Berufsbilder maßgeblich beeinflusst:**

- Fachinformatiker/in (seit 1998)
- Informatikkaufmann/-frau (seit 1998)
- IT-System-Elektroniker/in (seit 1998)
- IT-System-Kaufmann/-frau (seit 1998)
- Systeminformatiker/in (seit 1998)

Seit 2007 existiert außerdem die Ausbildung Mathematisch-technische/r Softwareentwickler/in, der hier aber noch nicht näher betrachtet wird.

Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den IT-Berufen lag nach den Informationen des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2010 bei 14.613. Gegenüber dem Vorjahr ist das erneut ein Rückgang um -1,4%.



\*Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

■ Gesamt ■ Männer □ Frauen

Quelldaten: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.September 2010 (www.bibb.de)

Während der Anteil der männlichen Auszubildenden mit -1,1% nur leicht gesunken ist, hat der Frauenanteil deutlich mit -3,9% abgenommen. Mit einem Anteilswert von 8,03 % aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist hier der niedrigste Wert seit Aufzeichnung dieser Entwicklung zu verzeichnen. Von den insgesamt 14.613 Ausbildungsverträgen entfallen auf die einzelnen IT-Berufsbilder folgende Anteile und geschlechtliche Gewichtungen:

<b>Berufsbild</b>	<b>2010</b>	<b>% Anteil</b>	<b>männlich</b>	<b>% Anteil</b>	<b>weiblich</b>	<b>% Anteil</b>
Fachinformatiker/in	8.705	58,76%	8.149	93,6%	556	6,4%
Informatikkaufmann/frau	1.213	8,19%	1.029	84,8%	184	15,2%
IT-System-Elektroniker/in	2.821	19,04%	2.722	96,5%	99	3,5%
IT-System-Kauffrau/mann	1.715	11,58%	1.388	80,9%	327	19,1%
Systeminformatiker/in	159	1,07%	152	95,6%	7	4,4%

Quelldaten: Bundesinstitut für Berufsbildung, 30. September 2010 ([www.bibb.de](http://www.bibb.de))

Von den Einbußen am Ausbildungsmarkt ist der Bereich der IT-SystemelektronikerInnen mit 216 Stellen (-7,6 %) am stärksten betroffen. Lediglich im Bereich Fachinformatik ist ein leichtes Plus von 106 zusätzlichen Stellen (+1,2%) zu vermelden.

### Fazit

An den Zahlen zeigt sich, dass sich 2010 der Ausbildungsmarkt noch nicht erholt hat. Eine im Auftrag der IG Metall durchgeführte, repräsentative Befragung belegt: Auch nach der Krise prägen unsichere Arbeitsverhältnisse wie Praktika, Leiharbeit und befristete Jobs die Lebens- und Arbeitssituation von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Sie werden vom wirtschaftlichen Aufschwung abgehängt. Die IG Metall hält daher ein nachhaltiges Aufstocken der Ausbildungsplätze im laufenden Jahr 2011 für dringend notwendig. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Betriebe ihr Ausbildungsengagement deutlich steigern.

### **Ausbildungsvergütungen und Einstiegsgehälter 2010**

Die durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütungen bei den ersten vier genannten IT-Ausbildungsberufen liegen 2010 bei:

- 701 € im ersten Ausbildungsjahr
- 740 € im zweiten Ausbildungsjahr und
- 817 € im dritten Ausbildungsjahr

Die Vergütungen während der Ausbildung bleiben damit auf Vorjahresniveau. Die Einstiegsgehälter nach erfolgreichem Abschluss dieser Ausbildungen liegen gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich 14% deutlich Höher. Bei den dualen Ausbildungen Informationstechniker/in und Wirtschaftsinformatiker/in liegen die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen bei:

- 858 € im ersten Ausbildungsjahr
- 968 € im zweiten Ausbildungsjahr und
- 1148 € im dritten Ausbildungsjahr

und sind damit durchschnittlich um ca. 3% höher als im Vorjahr, die Einstiegsgehälter nach erfolgreicher Ausbildung liegen um ca. 5,8 %höher.

Auch bei Ausbildung und Studium ist die IG Metall ein hilfreicher Partner. Sie bietet zahlreiche zusätzliche Leistungen, exklusive Informationen und viel KnowHow. Auszubildende und Studierende können sich vernetzen und austauschen. Für einen reduzierten monatlichen Beitrag stehen ihnen alle Leistungen der IG Metall zur Verfügung.

Mehr zum Thema „Ausbildung“ findet man auch unter <http://www.igmetall-itk.de> im Bereich „Arbeit & Beruf“.



## Ausbildungsvergütungen und Einstiegsgehälter

	minimal	maximal	Median	Besetzung (N)
<b>IT-System-Elektroniker/in</b>				234
1. Ausbildungsjahr	5.460	10.140	<b>8.400</b>	
2. Ausbildungsjahr	6.180	10.985	<b>9.000</b>	
3. Ausbildungsjahr	6.624	11.830	<b>9.600</b>	
Einstiegsgehalt	24.100	42.000	<b>39.500</b>	
<b>Fachinformatiker/in</b>				353
1. Ausbildungsjahr	4.908	12.211	<b>8.448</b>	
2. Ausbildungsjahr	5.520	11.760	<b>9.000</b>	
3. Ausbildungsjahr	6.600	14.700	<b>10.216</b>	
Einstiegsgehalt	31.731	42.000	<b>39.500</b>	
<b>IT-System-Kaufmann/-frau</b>				104
1. Ausbildungsjahr	5.042	10.140	<b>8.416</b>	
2. Ausbildungsjahr	5.755	10.985	<b>9.016</b>	
3. Ausbildungsjahr	6.243	11.830	<b>9.662</b>	
Einstiegsgehalt	19.890	42.000	<b>36.047</b>	
<b>Informatikkaufmann/-frau</b>				199
1. Ausbildungsjahr	5.042	10.140	<b>8.400</b>	
2. Ausbildungsjahr	5.755	10.985	<b>8.496</b>	
3. Ausbildungsjahr	6.243	11.830	<b>9.720</b>	
Einstiegsgehalt	19.890	42.000	<b>39.500</b>	
<b>Berufsakademie (BA)</b>				432
<b>Informationstechniker/in (BA)</b>				
1. Ausbildungsjahr	9.730	10.300	<b>10.300</b>	
2. Ausbildungsjahr	10.915	11.620	<b>11.620</b>	
3. Ausbildungsjahr	11.721	13.780	<b>13.780</b>	
Einstiegsgehalt	39.998	44.195	<b>43.200</b>	
<b>Wirtschaftsinformatiker/in (BA)</b>				659
1. Ausbildungsjahr	9.516	11.760	<b>10.300</b>	
2. Ausbildungsjahr	10.044	13.965	<b>11.620</b>	
3. Ausbildungsjahr	10.704	16.170	<b>13.780</b>	
Einstiegsgehalt	39.998	48.000	<b>43.200</b>	

## Das IT-Weiterbildungssystem – Innovation des Lernens und internationale Dimension im Abschluss

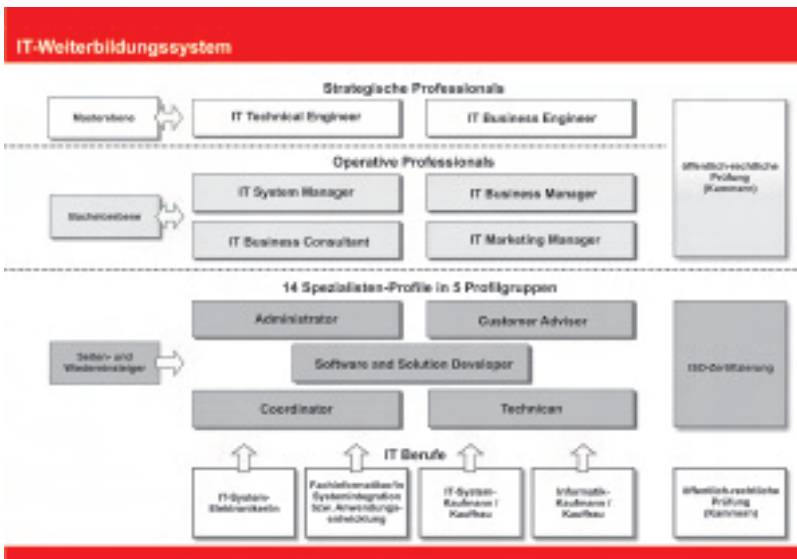
Das System der IT-Weiterbildung ermöglicht Wissen und Können bedarfsgerecht und schnell an die sich verändernden Anforderungen und Techniken anzupassen. Mit der IT-Weiterbildung werden die Kenntnis über eigene berufliche und persönliche Kompetenzen verbessert. Sie können Ihr fachliches Know-how erweitern und Ihre beruflichen Chancen deutlich verbessern. Die Qualifizierung richtet sich an Absolvent/innen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss in der IT-Branche oder mit je nach Qualifikationsebene definierter IT-Berufserfahrung. Somit ermöglicht Ihnen die IT-Weiterbildung eine berufliche Karriere auch ohne Hochschulstudium.

Die Zertifikate sind international anerkannt und bescheinigen Ihnen Ihre Fähigkeiten, die Sie in der Berufspraxis erworben haben.

Dieses IT-Weiterbildungssystem orientiert sich an den konkreten Anforderungen, die durch die tägliche Arbeit in den IT-Unternehmen an die Beschäftigten gestellt werden. Dem innovativen Konzept liegen profilspezifische Arbeitsprozesse und individuelle Lernzielvereinbarungen zugrunde, es integriert Lernen und Arbeiten und zielt auf Selbstorganisation der Teilnehmenden begleitet durch Coaching von Fachberatung und Lernprozessbegleitung. Durch die prozessorientierte Arbeitsweise können Sie Lücken in Ihrem Aufgabenbereich aufdecken und diese zuverlässig schließen.

Das IT-Weiterbildungssystem umfasst Fortbildungsprofile auf drei Qualifikationsebenen: Spezialisten, Operative und Strategische Professionals. Das arbeitsprozessorientierte Konzept (APO) sichert nachweislich hohe Handlungs- und soziale Kompetenzen. Die Spezialistenprofile schließen ihre Weiterbildung mit einem Zertifikat nach ISO ab. Die Weiterbildung zum Professional endet mit einer IHK-Prüfung.

## Das IT-Weiterbildungssystem



Seit 2009 gelten neue Regelungen für die IT-Spezialisten. Es gibt nun in fünf Profilgruppen 14 Spezialisten-Profile (siehe Grafik). Damit wurde die Komplexität des Systems erheblich verringert und die Übersichtlichkeit verbessert. Das IT-Weiterbildungssystem hat sich für die geänderten Marktbedingungen damit neu aufgestellt.

Cert:IT ist zuständig für die Personalzertifizierung auf der Spezialisten-ebene im IT-Weiterbildungssystem, also für alle Beschäftigten, die sich arbeitsprozessorientiert in eine der 14 Spezialisierungsrichtungen weiterbilden möchten. Die Informationen zum Ablauf und die notwendigen Unterlagen erhalten Sie direkt bei Cert:IT.

## Weiterbildungsberatung bei KibNet

Wenn Sie Fragen zur IT-Weiterbildung haben bzw. sich persönlich beraten lassen wollen, dann steht Ihnen die Weiterbildungsberatung des Kompetenzzentrums IT-Bildungsnetzwerke ([www.kibnet.org](http://www.kibnet.org)) auch nach dem offiziellen Ende des Projekts gerne zur Verfügung:

[weiterbildungsberatung@kib-net.org](mailto:weiterbildungsberatung@kib-net.org).



## Die Initiative IT 50plus



Die Ziele der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Initiative sind:

- die Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu verbessern,
- die Wiedereingliederung von IT-Fachkräften nach Phasen der Arbeitslosigkeit zu erleichtern,
- die beschäftigungsorientierte Kompetenzentwicklung dieser Zielgruppen praxisnah und nachhaltig zu gestalten,
- das IT-Weiterbildungssystem so weiter zu entwickeln, dass auch Arbeitslose anerkannte Abschlüsse und Qualifikationsnachweise erlangen können.

IT 50plus stellt einen Beitrag zur Verminderung des Fachkräftemangels dar. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Beschäftigung und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte erhalten werden. Dies kann nur durch entsprechende Personalentwicklungskonzepte und passgerechte Qualifizierungsmaßnahmen erreicht werden. Eine wesentliche konzeptio-

nelle Grundvoraussetzung dafür ist die Beratung der Unternehmen durch ein Unternehmenscoaching-Angebot. Zur Unterstützung dieser Maßnahmen sind mehrere arbeitsmarktpolitische Instrumente vorhanden, die in einer im Dezember 2009 neu aufgelegten Broschüre vorgestellt werden. Die Broschüre „Lernen Ältere anders?“ widmet sich der Frage, wie Potentiale erfahrener Fachkräfte entdeckt und gefördert werden können. IT 50plus richtet sich an alle Unternehmen der ITK-Branche und an IT-Anwenderunternehmen, wenn es um die Förderung der Beschäftigung von IT-Fachkräften geht, unabhängig von der Größe der Unternehmen. Insbesondere gezielte Weiterbildung trägt dazu bei, Know-How aufzubauen bzw. zu erweitern und damit die Voraussetzung zu schaffen, den Anforderungen der ITK-Branche zu entsprechen.

Age Management und demographischer Wandel sind Themen in der personalwirtschaftlichen Öffentlichkeit. Daneben gibt es eine eingespielte Landschaft an Bildungsanbietern und Bildungsdienstleistern im IT-Bereich, in der die Qualifizierung älterer Fachkräfte bisher kein beachtetes Thema war. Um es den Bildungsberatern und -dienstleistern zu erleichtern, Personalverantwortlichen qualifizierte Beratung bei der Gestaltung des Demographischen Wandels in den IT-Betrieben anzubieten, hat die IG Metall im Rahmen der Initiative IT 50plus drei Module entwickelt:

- Modul 1: **Betriebliches Bildungsmanagement für alternde Belegschaften**
- Modul 2: **Das IT-Weiterbildungssystem – erfahrungsbezogene Lernorganisation am betrieblichen Arbeitsplatz, im Seminar und im virtuellen Raum**
- Modul 3: **Finanzierung und Förderung von Bildungsmaßnahmen**

Weitere Informationen: [www.it-50plus.org](http://www.it-50plus.org).

### **Literaturhinweise zum Thema IT-Weiterbildung:**

#### **Bundesagentur für Arbeit (Hg.), 2007:**

Beruf Bildung Zukunft Nr. 23: IT-Berufe, Weiterbildung und Beruf; Nürnberg

#### **BMBF (Hg) 2002:**

Vom Azubi zum Master – IT-Fortbildungskonzept eröffnet neue berufliche Perspektiven; Berlin

#### **IG Metall/Verdi (Hg) 2003:**

Die neuen Fortbildungsberufe, Karriereplaner für die IT-Branche; Frankfurt am Main

#### **Irmhild Rogalla /**

#### **Detlef Witt-Schleuer 2004:**

IT-Weiterbildung mit System –  
das Praxishandbuch; Hannover

#### **Stefan Grunwald, Thoralf Freitag,**

#### **Detlef Witt-Schleuer, 2004:**

Zertifizierung im IT-Weiterbildungssystem  
– das Prüfungshandbuch; Hannover

Materialien gibt es für IG Metall-Mitglieder kostenlos bei [tanja.eick@igmetall.de](mailto:tanja.eick@igmetall.de).

#### **Links zum Thema IT-Weiterbildung:**

[www.kib-net.org](http://www.kib-net.org) [www.cert-it.org](http://www.cert-it.org) [www.igmetall-wap.de](http://www.igmetall-wap.de) [www.it-50plus.org](http://www.it-50plus.org)

*Als IG Metall-Mitglied habe ich kompetente Beratung und wertvolle Tipps zur Gehaltsstruktur in der Branche erhalten, so dass ich mein Vorstellungsgespräch erfolgreich führen und meine Gehaltsvorstellungen durchsetzen konnte.*

## Wichtige Begriffe zum Thema Entgelt

**A** Altersvorsorgewirksame Leistungen  
Anerkennungstarifvertrag  
Arbeitsvertrag  
Arbeitszeit  
Aufhebungsvertrag  
Ausbildungsvergütungen  
Außer tarifliche Verträge (AT-Angestellte)

**B** Berufsakademiestudierende (BA)  
Befristung  
Betriebsrat –  
Mitwirkungsrechte bei Entgeltfragen  
Betriebsverfassungsgesetz  
Betriebsvereinbarung  
Bildungsurlaub

**C** Cafeteria-Systeme

**E** Effektivgehalt  
Eingruppierung (Einstufung)  
Einstiegstarif  
Elternzeit  
Entgeltdifferenzierung  
Entgeltfortzahlung  
Entgeltgrundsätze  
Entgelttarifvertrag (ERA)  
Ergänzungstarifvertrag (ETV)

**F** Fahrtkosten zum Bewerbungsgespräch  
Firmentarifvertrag (Haustarifvertrag)  
Flächentarifvertrag

**G** Grundentgelt  
Günstigkeitsprinzip

**K** Koalitionsfreiheit

**L** Leistungsbezogene  
Gehaltsbestandteile (variable Vergütung)

**M** Mehrarbeit

**N** Nachwirkung

**O** Öffnungsklausel

**P** Paritätische Kommission  
Provisionen

**R** Reisekosten und Spesen  
Reisezeiten

**S** Senioritätsprinzip



**T**  
 Tarifaufonomie  
 Tarifbindung  
 Tarfbereich  
 Tarifeinkommen  
 Tarifvertrag  
 Trainee- und Post-Doc-Verträge

**U**  
 Urlaub  
 Urlaubsgeld

**W**  
 Weiterbildungsanspruch  
 Weihnachtsgeld

**Z**  
 Zielvereinbarungen  
 (MbO: Management by Objectives)  
 Zulagen/Zuschläge/Gratifikationen

## Definition der statistischen Begriffe

### Zur Auswertung der Einzeldaten:

**Unteres Quartil:** 25 % der Einzeldaten/Einzelwerte liegen unter diesem Wert  
**Median:** Wert genau in der Mitte, d. h. 50 % der Einzelwerte liegen unter diesem Wert und 50 % der Einzelwerte liegen darüber  
**Oberes Quartil:** 25 % der Einzeldaten/Einzelwerte liegen über diesem Wert

### Zur Auswertung der Gruppendaten bzw. Firmendaten:

**Minimaler Durchschnitt:** Niedrigster Durchschnitt aller Firmen/Betriebe in diesem Job  
**Maximaler Durchschnitt:** Höchster Durchschnitt aller Firmen/Betriebe in diesem Job

### Zur Auswertung aller Daten:

**Gewichteter Mittelwert:** Mittelwerte mit Anzahl der Nennungen gewichtet  
**Besetzung (N):** Anzahl der Nennungen für diesen Job

## A

**Altersversorgewirksame Leistungen**

In Tarifverträgen ist diese monatlich gezahlte Leistung des Arbeitgebers geregelt, die zur Förderung der privaten Altersvorsorge dienen soll. Bei der Anlage dieser Leistung können Beschäftigte zwischen definierten geförderten Anlagearten wählen (private Altersvorsorge, Entgeltumwandlung, Betriebsrente).

**Anerkennungstarifvertrag**

Schließt ein Unternehmen einen Firmentarifvertrag ab, in dem es sich zur Anwendung des entsprechenden Branchentarifvertrags verpflichtet, spricht man von einem Anerkennungstarifvertrag. Das ist auch möglich, wenn der Arbeitgeber nicht im Arbeitgeberverband ist.

**Arbeitsvertrag**

Gilt für ein Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag, so kann sich der Arbeitsvertrag auf wenige Punkte beschränken. Ist das nicht der Fall, sollten alle wichtigen Regelungen in den Vertrag integriert werden. Dies sind vor allem: vereinbarte Arbeitszeit (Dauer, Lage, ggf. Ausgleich und/oder Bezahlung von Mehrarbeit und Reisezeiten), Zusammensetzung und Höhe des Entgelts, Urlaub (Dauer und Urlaubsgeld), Kündigungsfristen.

**Arbeitszeit**

Die gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden. Die im Arbeitszeitgesetz definierte tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden. Samstag zählt als Werktag. Tariflich vereinbarte Arbeitszeiten sind häufig erheblich niedriger. So beträgt die tarifliche Arbeitszeit (West) im Tarifbereich der IG Metall 35 Stunden.

**Aufhebungsvertrag**

Viele Arbeitsverhältnisse werden nicht gekündigt, sondern einvernehmlich durch einen Aufhebungsvertrag beendet. Eine kompetente Beratung durch den Betriebsrat und einen Gewerkschaftsjuristen sowie einen Steuerberater ist empfehlenswert, weil es zumeist um erhebliche Abfindungsbeträge (steuerpflichtig) und auch um mögliche Einschränkungen beim Arbeitslosengeld geht.

**Ausbildungsvergütungen**

Dies ist die Bezeichnung für das „Gehalt“ von Auszubildenden. Die Höhe der Vergütung richtet sich nicht nach dem zu erlernenden Beruf, sondern nach dem Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebs und der Region. Bei den Ausbildungsberufen in der ITK-Industrie sind die von der IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden ausgehandelten Vergütungen prägend für das gute Niveau der Entgelte.

**Außertarifliche Verträge (AT-Angestellte)**

Diese werden vereinbart, wenn Angestellte eine neue Aufgabe erhalten, die eine so hohe Qualifikation erfordert, dass sie nicht mehr vom Tarifvertrag abgedeckt wird. Außertarifliche Angestellte erhalten einen AT-Vertrag, der nicht im Einzelnen, aber in der Gesamtbewertung besser sein muss als ein Vertrag in der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe.

## B

**Befristung**

Arbeitsverträge können befristet abgeschlossen und bis zu dreimal ohne Unterbrechung befristet verlängert werden. Die Befristung darf insgesamt nicht länger als zwei Jahre dauern. Danach gilt das

Arbeitsverhältnis rechtlich als unbefristetes, auch wenn im Vertrag etwas anderes steht.

Bei sachlichen Gründen für die Befristung gelten diese Beschränkungen nicht. Sachliche Gründe sind z. B. eine Elternschaftsvertretung.

### **Berufsakademiestudierende**

Studierende, die gleichzeitig an einer Hochschule (Berufsakademie) studieren und eine betriebliche Ausbildung machen. Umstritten ist, wie diese Studierenden im Unternehmen eingruppiert werden und ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihre Studiengebühren zu übernehmen.

Wichtig ist, diese Arbeitsverhältnisse im Unternehmen einheitlich zu regeln, so dass die Studierenden ihrer Tätigkeit entsprechend bezahlt werden.

### **Betriebsrat – Mitwirkungsrechte bei Entgeltfragen**

Die Höhe der Entgelte wird in tarifgebundenen Unternehmen von den Tarifvertragsparteien (Gewerkschaft und Arbeitgeber) ausgehandelt. Der Betriebsrat hat jedoch wichtige Mitbestimmungsrechte in Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung, etwa im Hinblick auf die Entgeltgrundsätze (-> Entgeltgrundsätze) oder auch die Festsetzung von Leistungsentgelten. Näheres regelt das Betriebsverfassungsgesetz.

### **Betriebsverfassungsgesetz**

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist erstmalig 1952 verabschiedet worden und hat seither zahlreiche Überarbeitungen erfahren.

Es regelt den betrieblichen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten und räumt letzteren gewisse Mitbestimmungsrechte ein.

Das BetrVG stellt daher eine Art „Handbuch“ für die Arbeit der Betriebsräte dar, weil hier viele Rechte und Pflichten gesetzlich verankert sind.

### **Betriebsvereinbarung**

Im Gegensatz zu Tarifverträgen werden Betriebsvereinbarungen von den Betriebsparteien, dem Betriebsrat und dem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossen. Gegenstand von BV-Regelungen können beispielsweise die Arbeitsbedingungen im Betrieb oder auch Entgeltgrundsätze und die Gehaltsgestaltung, jedoch nicht die Festlegung von Gehältern sein.

### **Bildungsurlaub**

In 11 der 16 Bundesländer haben alle Beschäftigten zusätzlich zum Erholungsurlaub einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub von fünf bzw. zehn Tagen in zwei Jahren. Dieser darf nicht nur für berufliche, sondern auch für kulturelle oder politische Weiterbildung genutzt werden.

## **C**

### **Cafeteria-Systeme**

Diese aus den USA stammenden Entgeltkonzepte stellen es Beschäftigten frei, sich aufgrund ihrer Ansprüche wichtige Teile der Entgelte oder Ausgleichszahlungen selbst zusammenzustellen.

## **E**

### **Entgeltgrundsätze**

Die Entgeltgrundsätze bestimmen die Art der Vergütung, z. B. Vergütung nach Zeitentgelt, Leistungsentgelt, etc.

### **Effektivgehalt**

Dies ist der tatsächlich erzielte Arbeitsverdienst, der sich aus der tariflichen Grundvergütung, den

sonstigen tariflichen Leistungen (z. B. Zulagen/Zuschläge) sowie übertariflichen Einkommensbestandteilen zusammensetzt.

### **Eingruppierung (Einstufung)**

Bei der Eingruppierung erfolgt eine Zuordnung der Beschäftigten zu den (im Tarifvertrag) vorgegebenen Entgeltgruppen entsprechend der ausgeübten Tätigkeit und der abgeforderten Qualifikation; bis zur Einführung von ERA (Entgelttarifvertrag) ggf. auch in Stufen, die nach angerechneten Tätigkeitsjahren, Lebensalter o. ä. gestaffelt sind.

### **Einstiegsstarif**

In einigen Tarifverträgen ist dies eine vereinbarte abgesenkte Tarifvergütung für neueingestellte Beschäftigte.

Beispiele sind Abschläge bis zu 10 % bzw. eine Vergütungsgruppe für einen befristeten Zeitraum von bis zu einem Jahr; z.T. gestaffelt nach Langzeitarbeitslosen und sonstigen Beschäftigten.

### **Elternzeit**

Während der ersten drei Lebensjahre eines Kindes haben beide Elternteile Anspruch auf unbezahlte Elternzeit von max. drei Jahren. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis und darf vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden.

### **Entgeltdifferenzierung**

Allgemeiner Sammelbegriff für die innere Struktur und Aufgliederung der tariflichen (Grund)Vergütung. Die wichtigsten Differenzierungsfaktoren sind: Zahl der Vergütungsgruppen, absolute und relative Abstände der Gruppen, Staffelung der einzelnen Vergütungsgruppen nach verschiedenen Kriterien (z. B. Berufserfahrung), zusätzliche Vergütungsbestandteile unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Leistungszulagen, Zeitzuschläge).

### **Entgeltfortzahlung**

Besteht ein Beschäftigungsverhältnis mindestens seit vier Wochen, so haben Beschäftigte im Krankheitsfall ein gesetzlich geschütztes Recht auf eine sechswöchige Fortzahlung des Entgelts in voller Höhe durch den Arbeitgeber.

Ab der siebten Woche besteht ein Anspruch auf Krankengeld der Krankenkasse.

### **Entgelttarifvertrag (ERA)**

ERA ist das neue von der IG Metall entwickelte Tarifvertragssystem, bei dem die bisherige Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben wird. ERA befindet sich derzeit in der Einführungsphase.

Für die Eingruppierung maßgebend ist die gesamte Tätigkeit der Beschäftigten und die dafür notwendige Ausbildung. Das Ziel ist, dass gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt wird.

### **Ergänzungstarifvertrag (ETV)**

Für einzelne Unternehmen kann zusätzlich zum gültigen Flächentarifvertrag ein Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen werden, der unternehmensspezifische Regelungen zum Beispiel zur Arbeitszeitgestaltung, Beschäftigungssicherung, Qualifizierungsmaßnahmen u. a. enthält.

## **F**

### **Fahrtkosten zum Bewerbungsgespräch**

Die Übernahme der Fahrtkosten zum Bewerbungsgespräch durch den Arbeitgeber ist eine gesetzliche Pflicht, sofern die Bewerberin oder der Bewerber eingeladen wurde.

### **Firmentarifvertrag (Haustarifvertrag)**

Werden mit den einzelnen Unternehmen abge-

geschlossen werden. In Firmentarifverträgen können, ebenso wie in Branchentarifverträgen, alle Arbeits- und Einkommensbedingungen geregelt werden. Firmentarifverträge werden oft als Anerkennungstarifverträge (-> Anerkennungstarifvertrag) ausgestaltet, d. h. es wird die Anwendung des entsprechenden Flächentarifvertrages vereinbart.

### Flächentarifvertrag

Das deutsche Tarifsystem wird von „Flächentarifverträgen“ geprägt. Flächentarifverträge werden jeweils für eine Branche bzw. Wirtschaftszweig mit einem bestimmten räumlichen Geltungsbereich („Fläche“) abgeschlossen und regeln die Arbeits- und Entgeltbedingungen einer Branche.

## G

### Günstigkeitsprinzip

Rechtsgrundsatz, der vorschreibt, dass vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur zulässig sind, soweit sie eine Änderung der Regelungen zugunsten der Beschäftigten enthalten. Dabei werden nach der Rechtsprechung nur solche Regelungen verglichen, die in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehen: also z. B. tarifliche Entgeltregelungen mit Entgeltbestimmungen des Arbeitsvertrages, Arbeitszeit mit Arbeitszeit.

## K

### Koalitionsfreiheit

Das im Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz verankerte „Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ... für jedermann und für alle Berufe“ schützt die gewerkschaftliche

Organisierung und Betätigung der abhängig Beschäftigten und damit auch die Verfolgung tarifpolitischer Ziele und das zu ihrer Durchsetzung eingesetzte Mittel des Streiks. Die Koalitionsfreiheit ist damit als Grundrecht für alle Menschen in der Bundesrepublik gesichert.

## L

### Leistungsbezogene Gehaltsbestandteile (variable Vergütung)

In den meisten Tarifverträgen der IG Metall ist eine Bestimmung enthalten, dass eine bestimmte Gehaltssumme (z. B. 10 %) zusätzlich zum Tarifgehalt verteilt wird.

In Betrieben, die nicht tarifgebunden sind, können Leistungsbestandteile im Entgelt enthalten sein, die einen größeren Anteil des individuellen Einkommens ausmachen als bei tarifgebundenen Unternehmen.

## M

### Mehrarbeit

Die über die regelmäßige festgelegte bzw. vereinbarte tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit ist Mehrarbeit.

Viele Tarifverträge enthalten Begrenzungen in Form von Festschreibung der maximalen Mehrarbeitsstunden.

In der Regel wird sie mit einem Zuschlag vergütet und häufig in Freizeit ausgeglichen.

## N

**Nachwirkung**

Schließt sich an einen durch Zeitablauf oder durch Kündigung außer Kraft getretenen Tarifvertrag nicht unmittelbar ein Neuabschluss an, wirken die Regelungen aus dem bisherigen Tarifvertrag nach, bis ein neuer Vertrag in Kraft tritt. Das gilt auch, wenn ein Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband austritt. Die Nachwirkung gilt nur für Gewerkschaftsmitglieder und nicht für neu eingestellte Beschäftigte.

## O

**Öffnungsklausel**

Diese Bestimmung in einem Tarifvertrag erlaubt, zu einzelnen Tarifbestimmungen den ergänzenden Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder abweichende Regelungen durch Arbeitsvertrag. Sie können sich auf betrieblich zu konkretisierende tarifliche Rahmenbestimmungen beziehen (z. B. Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung). Öffnungsklauseln können in Ausnahmefällen das Unterschreiten tariflich verbindlich vereinbarter Mindeststandards zulassen (z. B. bei wirtschaftlicher Not des Unternehmens).

## P

**Paritätische Kommission**

Im Konfliktfall, etwa bei Leistungsbeurteilung, haben Beschäftigte bestimmte Anhörungs- und Beschwerderechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Häufig wird tarifvertraglich oder auf betrieblicher Ebene festgelegt, dass paritätische Kommissionen,

die gleichberechtigt mit Vertretungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beider Seiten besetzt sind, einberufen werden, um Konflikte beizulegen, zu schlichten.

**Provisionen**

Nicht nur im Vertrieb, sondern auch im Außendienst In vielen Bereichen nehmen Provisionen und ähnliche erfolgsabhängige Faktoren zur Bestimmung des Entgelts zu. Den Überblick zu behalten, welches Entgelt realistisch erzielt werden kann, fällt oft schwer. Manche tarifliche Regelungen sehen daher vor, dass Einkommen mit hohen Provisionsanteilen im Jahresdurchschnitt einem Tarifgehalt entsprechen müssen.

## R

**Reisekosten und Spesen**

Nach gesetzlicher Vorgabe muss der Arbeitgeber Beschäftigten die Kosten erstatten, die ihnen für ihre berufliche Tätigkeit entstehen. Dabei darf er Vorgaben über den Standard der Aufwendungen machen (z. B. Bahnfahrt 2. Klasse). Achtung: Spesen Zahlungen, die über die gesetzlichen Pauschalen hinausgehen, müssen versteuert werden.

**Reisezeiten**

Es gibt keinen Rechtssatz, dass Reisezeiten stets oder regelmäßig zu vergüten sind. Häufig bestehen jedoch entsprechende tarifliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen. Wer einen AT-Vertrag ohne Arbeitszeitbegrenzung hat, hat auch bei Dienstreisen keinen Anspruch auf zusätzliche Vergütung. Wo häufiger Reisen zu erwarten sind und es keine entsprechende Betriebsvereinbarung gibt, sollte die Bezahlung von Arbeitszeiten/Reisezeiten ausdrücklich im Arbeitsvertrag geregelt werden.

## S

**Senioritätsprinzip**

Kultureller Wert, der häufig tariflich vereinbart ist, wonach mit steigendem Alter oder auch der Dauer der Betriebszugehörigkeit das Einkommen steigt.

## T

**Tarifaufonomie**

Gewerkschaften und Arbeitgeber bzw. ihre Verbände haben das Recht, die Arbeits- und Einkommensbedingungen ohne staatliche oder sonstige Eingriffe in freien Tarifverhandlungen kollektiv festzulegen.

**Tarifbereich**

Der Geltungsbereich eines Tarifvertrages ist durch drei Elemente definiert: den fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich. Typischerweise beziehen sich die (Vergütungs-)Tarifverträge in Deutschland auf die Beschäftigtengruppen eines regionalen Geltungsbereichs einer/mehrerer Branchen.

**Tarifbindung**

Für alle Unternehmen, die Mitglieder in einem Arbeitgeberverband sind, der mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, oder die als Einzelunternehmen einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft abgeschlossen haben, gilt eine Tarifbindung. Das bedeutet, dass sie sich an die in diesem Tarifvertrag festgeschriebenen Normen halten müssen.

Auf Arbeitnehmerseite gelten die Ansprüche aus den Tarifverträge in diesem Fall rechtlich abgesichert nur für Mitglieder der Gewerkschaft.

Hat ein Unternehmen noch keinen Tarifvertrag, so kann die Tarifbindung durch Aktivitäten der Belegschaft zusammen mit der Gewerkschaft erreicht werden.

**Tarifeinkommen**

Die durch einen Tarifvertrag geregelten und gesicherten Einkommensbestandteile werden als Tarifeinkommen bezeichnet.

**Tarifvertrag**

Der schriftliche Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden einerseits oder einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits (Tarifvertragsparteien) ist ein Tarifvertrag.

Inhalte von Tarifverträgen sind die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten. Sie regeln weiterhin Er regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten unmittelbar zwischen den Tarifgebundenen und haben eine zwingende Wirkung.

Arbeitgeber dürfen von den Tarifnormen nicht zu ungunsten der Beschäftigten abweichen. Tarifverträge gelten juristisch nur für Mitglieder der abschließenden Gewerkschaft.

**Trainee- und Post-Doc-Verträge**

Vor allem Hochschulabsolventen und -absolventinnen werden mit solchen Verträgen konfrontiert. Hinter wohlklingenden Namen verbergen sich häufig leider oft nur schlecht bezahlte Arbeitsplätze, für die es keine gesetzliche Grundlage gibt und tarifliche Regelungen umgangen werden. Wer ein solches Angebot annimmt, sollte auf einen

verbindlichen Trainingsplan und ggf. Weiterbildungs-/Forschungszeiten fest vereinbaren.

## U

### Urlaub

Bezahlter Urlaub ist ein gesetzlich verbrieftter Anspruch für Beschäftigte. Er beträgt 24 Werktage im Jahr. Werktage im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Tarifliche Ansprüche gehen häufig weit über den gesetzlichen hinaus. So beträgt der Urlaub im Tarifbereich der IG Metall 30 Arbeitstage jährlich.

### Urlaubsgeld

Einen gesetzlichen Anspruch gibt es hier nicht. Im Tarifbereich der IG Metall liegt das Urlaubsgeld in der Regel bei 50 % eines monatlichen Bruttoentgeltesgehalts.

## W

### Weiterbildungsanspruch

Einen gesetzlichen Weiterbildungsanspruch gibt es nicht. Es gibt jedoch häufig betriebliche Vereinbarungen zur Personalentwicklung. Die IG Metall hat einen Qualifizierungstarifvertrag abgeschlossen, der für alle Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen einen verbindlichen Anspruch vorsieht.

### Weihnachtsgeld

Das Weihnachtsgeld ist eine tariflich festgelegte zusätzliche Jahressonderzahlung, die in der Regel einmal zum Jahresende gezahlt wird, entweder in

Form eines festen Betrages oder als prozentualer Anteil des Monatsentgeltes. Einen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld gibt es nicht. Im Tarifbereich der IG Metall liegt das Weihnachtsgeld in der Regel bei durchschnittlich 50 % eines monatlichen Bruttoentgeltes.

## Z

### Zielvereinbarungen (MbO: Management by Objectives)

Ein ursprünglich für das Management entwickeltes System der Personalführung, das aber zunehmend auch auf niedrigeren Hierarchieebenen angewandt wird.

Zielvereinbarungen dienen dazu, die abgeforderte Leistung (und z.T. auch das Sozialverhalten) von Beschäftigten festzulegen und überprüfbar zu machen. können dazu dienen, Beschäftigten Rückmeldungen über ihre Leistung und ihr Sozialverhalten zu geben. Sie koppeln das Entgelt der Beschäftigten an den Grad der Zielerreichung. Dies kann Chancen, aber auch Risiken für die Beschäftigten bieten. Sie eignen sich aber auch zum Ausheben finanzieller Fallgruben, je nach Einfluss des Grades der Zielerreichung auf das Entgelt der Beschäftigten. Ist beispielsweise von einer „Dynamisierung“ der Ziele die Rede, so handelt kann es sich um eine stetige Erhöhung der zu erreichenden Leistung ohne entsprechende Entgeltanpassung handeln. Sinnvolle Zielvereinbarungen müssen u. a. von den Beschäftigten beeinflussbar und eindeutig beschrieben sein sowie persönliche Entwicklungsperspektiven enthalten. In einigen Tarifverträgen ist die Zielvereinbarung als eine Art des Leistungsentgeltes geregelt und damit für den Betriebsrat mitbestimmungspflichtig.



### **Zulagen/Zuschläge/Gratifikationen**

Zahlungen, die über den Tarifvertrag hinausgehen und vom Arbeitgeber widerrufbar sind. Es gibt aber auch Zulagen und Zuschläge, die tarifvertraglich geregelt sind.

Zu den wichtigsten gehören: Leistungszulagen, arbeitszeitbezogene Zulagen (z. B. für Mehrarbeit), Erschwerniszulagen (z. B. für gefährliche oder belastende Arbeiten) usw. Diese Zulagen sind tarifvertraglich gesichert, so dass der Arbeitgeber sie nicht einfach (z. B. nach Geschäftslage oder Nasenfaktor) streichen kann. Andere Zulagen werden vom Arbeitgeber freiwillig gezahlt, um die Beschäftigten am Unternehmenserfolg zu beteiligen oder besondere Tätigkeiten zu honorieren, wie beispielsweise Funktionszulagen (z. B. Ausbilder/in), Sozialzulagen (z. B. Kinderzulage), Erfolgsbeteiligungen.

Sie werden häufig von bestimmten betrieblichen oder persönlichen Faktoren abhängig gemacht (z. B. Krankheitstage, Gewinn nach Steuern). Diese freiwilligen Zuschläge sind eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers und es liegt somit in dessen Entscheidungsmacht, sie zu zahlen oder nicht.

**Weiterführende Hinweise findet man auch auf den Webseiten der IG Metall**

<http://www.igmetall.de> und

<http://www.igmetall-itk.de>.

**Sachkundige Auskunft in Fragen Arbeitsrecht und Entgelt erhalten IG Metall-Mitglieder in jeder örtlichen Geschäftsstelle.**

## Weitere Informationen

Die IG Metall ist die Gewerkschaft mit dem dichtesten Beratungsnetz in der Bundesrepublik Deutschland. Sie ist mit rund 164 Verwaltungs- und Außenstellen im Bundesgebiet vertreten. Die Ihrem Wohn- oder Arbeitsort am nächsten liegende Anlaufstelle finden Sie im Internet unter: [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

In den lokalen Büros erfahren Sie Weiteres über die Politik und die Leistungen der IG Metall für Mitglieder. Dort finden Sie kompetente Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen zu allen – nicht nur berufsbezogenen – Themen. **Sie können sich auch gern an folgende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner wenden:**

### IG Metall Vorstandsverwaltung

Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt am Main

### Funktionsbereich Mitglieder und Kampagnen

#### Ressort Angestellte, IT

Hans-Joachim Weis  
Tel.: 069/66 93-28 54  
Fax: 069/66 93-80-28 54  
[Hans-Joachim.Weis@igmetall.de](mailto:Hans-Joachim.Weis@igmetall.de)

Alexander Schneider  
Tel.: 069/66 93-23 31  
Mobil: 0151/186 90318  
[Alexander.Schneider@igmetall.de](mailto:Alexander.Schneider@igmetall.de)

### Funktionsbereich Tarifpolitik

#### Ressort Tarifpol. Themen und Handlungsfelder

Juan-Carlos Rio Antas  
Tel.: 069/66 93-26 17  
Fax: 069/66 93-80-26 17  
[Juan-Carlos.Rio-Antas@igmetall.de](mailto:Juan-Carlos.Rio-Antas@igmetall.de)

### Funktionsbereich Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

#### Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Jörg Ferrando  
Tel.: 069/66 93-22 92  
Fax: 069/66 93-80-22 92  
[Joerg.Ferrando@igmetall.de](mailto:Joerg.Ferrando@igmetall.de)

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
Abteilungsleiter/in	Call Center Teamleitung	CCTL4	Call Center Leiter/in	31
Administration Specialist I	Kaufmännische Administration	KA3	Controller I	49
Administration Specialist II	Kaufmännische Administration	KA4	Controller II	49
Administrative/r Sekretär/in	Verwaltung/Administration	VA3	Assistent/in	113
Administrator/in	Kaufmännische Administration	KA1	Sachbearbeiter/in I	49
Administrator/in II	Kaufmännische Administration	KA2	Sachbearbeiter/in II	49
Ansprechpartner/in (AP)	Call Center Agents	CCA4	Senior Kundenbetreuer/in	25
Anwendungsberater/in	Beratung/Consulting	B2	Berater/in	19
Anwendungsentwickler/in	Software Engineering	SW1	Software Ingenieur/in I	89
Anwendungsprogrammierer/in	Software Engineering	SW1	Software Ingenieur/in I	89
Anwendungsspezialist/in	Rechenzentrum	R5	System Ingenieur/in I	69
Arbeiter/in	Fertigung	Fert1	Arbeiter/in	37
Arbeitsvorbereiter/in	Rechenzentrum	R4	Arbeitsvorbereiter/in	67
Assistent/in	Verwaltung/Administration	VA3	Assistent/in	113
Berater/in	Beratung/Consulting	B2	Berater/in	19
Berater/in	Software Engineering	SW1	Software Ingenieur/in I	89
Bestücker/in	Fertigung	Fert1	Arbeiter/in	37
Bilanzbuchhalter/in	Verwaltung/Administration	VA4	Referent/in	113
Bürokräft	Verwaltung/Administration	VA1	Sekretär/in I	113
Buyer I	Kaufmännische Administration	KA1	Sachbearbeiter/in I	49
Buyer II	Kaufmännische Administration	KA2	Sachbearbeiter/in II	49
Buyer III	Kaufmännische Administration	KA3	Controller I	49
Call Center Leiter/in	Call Center Teamleitung	CCTL4	Call Center Leiter/in	31
Chefarchitekt/in	Software Engineering	SW5	Leiter/in SW Engineering	89
Chefberater/in	Beratung/Consulting	B4	Chefberater/in	19
Chefdozent/in	Training	T3	Training Spezialist/in	101
Chefingenieur/in	Hardware Entwicklung	HW5	Leiter/in Entwicklung	43
Consultant	Beratung/Consulting	B2	Berater/in	19
Consultant Sales	Vertrieb	VK3	Vertriebsbeauftragte/r	107
Consulting Engineer	Beratung/Consulting	B1	Juniorberater/in	19
Consulting Trainee	Beratung/Consulting	B1	Juniorberater/in	19
Controller/in	Verwaltung/Administration	VA4	Referent/in	113
Controller I	Kaufmännische Administration	KA3	Controller I	49
Controller II	Kaufmännische Administration	KA4	Controller II	49
Co-Trainer/in	Call Center Agents	CCA4	Senior Kundenbetreuer/in	25
Customer Service Manager/in	Service Management	SM2	Service Manager/in I	77
Customer Service Manager/in	Service Management	SM3	Service Manager/in II	77
Customer Service Manager/in	Service Management	SM4	Senior Service Manager/in	77
Datenbankadministrator/in	Rechenzentrum	R6	System Ingenieur/in II	69
Delivery Manager/in	Service Management	SM2	Service Manager/in I	77
Delivery Manager/in	Service Management	SM3	Service Manager/in II	77
Delivery Manager/in	Service Management	SM4	Senior Service Manager/in	77
Desktop Techniker/in	Service Technik	ST1	Junior Techniker/in	83

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
Dispatcher/in	Rechenzentrum	R4	Arbeitsvorbereiter/in	67
Dozent/in	Training	T1	Trainingsfachkraft	101
Drucker Techniker/in	Service Technik	ST1	Junior Techniker/in	83
DTP Spezialist/in	Technische Dokumentation	DOK2	Technische/r Autor/in II	95
DV-Dozent/in	Training	T2	Trainer/in	101
Entwickler/in	Fertigung	Fert5	HW-Ingenieur/in	37
Entwickler/in	Hardware Entwicklung	HW2	Entwickler/in	43
Entwickler/in (S/A/O)	Software Engineering	SW2	Software Ingenieur/in II	89
Experte/in	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
Experte/in	Software Engineering	SW4	Software Ingenieur/in	89
Facharbeiter/in	Fertigung	Fert2	Facharbeiter/in	37
Fachberater/in	Beratung/Consulting	B2	Berater/in	19
Fachberater/in	Software Engineering	SW3	Software Ingenieur/in III	89
Fachdozent/in	Training	T2	Trainer/in	101
Fachgebietsleiter/in	Software Engineering	SW4	Software Ingenieur/in	89
Fachkoordination	Call Center Agents	CCA4	Senior Kundenbetreuer/in	25
Fachlehrer/in	Training	T1	Trainingsfachkraft	101
Fachreferent/in	Kaufmännische Administration	KA3	Controller I	49
Fertiger/in	Fertigung	Fert1	Arbeiter/in	37
Führungskraft	Beratung/Consulting	B5	Leiter/in Beratung	19
Gebietsleiter/in	Vertrieb	VK5	Leiter/in Vertrieb	107
General Account Manager	Vertrieb	VK3	Vertriebsbeauftragte/r	107
Großkunden-VB	Vertrieb	VK4	Senior Vertriebsbeauftragte/r	107
Gruppenleiter/in	Call Center Teamleitung	CCTL3	Gruppenleiter/in	31
Gruppenleiter/in	Fertigung	Fert3	Meister/in	37
Gruppenleiter/in	Rechenzentrum	R7	Teamleiter/in	69
Gruppenleiter/in	Vertrieb	VK5	Leiter/in Vertrieb	107
Gruppenleiter/in Entwicklung	Hardware Entwicklung	HW4	Gruppenleiter/in Entwicklung	43
HW-Berater/in	Hardware Entwicklung	HW3	Senior Entwickler/in	43
HW-Elektroniker/in	Fertigung	Fert4	HW-Techniker/in	37
HW-Elektroniker/in	Fertigung	Fert5	HW-Ingenieur/in	37
HW-Elektroniker/in	Hardware Entwicklung	HW1	Junior Entwickler/in	43
HW-Elektroniker/in	Hardware Entwicklung	HW2	Entwickler/in	43
HW-Ingenieur/in	Fertigung	Fert5	HW-Ingenieur/in	37
HW-Ingenieur/in	Hardware Entwicklung	HW2	Entwickler/in	43
HW-Ingenieur/in	Hardware Entwicklung	HW3	Senior Entwickler/in	43
HW-Techniker/in	Fertigung	Fert4	HW-Techniker/in	37
HW-Techniker/in	Hardware Entwicklung	HW1	Junior Entwickler/in	43
IC-Consultant	Software/Engineering	SW3	Software Ingenieur/in III	89
Ingenieur/in	Service Technik	ST2	Service Techniker/in	83
IT-System-Kaufmann/Kauffrau	Kaufmännische Administration	KA1	Sachbearbeiter/in I	49
Junior Consultant	Beratung/Consulting	B1	Juniorberater/in	19
Junior Consultant Sales	Vertrieb	VK2	Junior Vertriebsbeauftragte/r	107

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
Junior Supervisor	Call Center Teamleitung	CCTL1	Junior Teamleiter/in	31
Junior Berater/in	Beratung/Consulting	B1	Junior Berater/in	19
Junior Entwickler/in	Fertigung	Fert4	HW-Techniker/in	37
Junior Entwickler/in	Hardware Entwicklung	HW1	Junior Entwickler/in	43
Junior Kundenbetreuer/in	Call Center Agents	CCA2	Junior Kundenbetreuer/in	25
Junior Marketing Spezialist/in	Marketing	M1	Junior Marketing Spezialist/in	55
Junior Sekretär/in	Verwaltung/Administration	VA1	Sekretär/in I	113
Junior Service Account Manager/in	Service Management	SM1	Junior Service Manager/in	77
Junior Service Manager/in	Service Management	SM1	Junior Service Manager/in	77
Junior SW-Spezialist/in (Berater/in)	Software Engineering	SW1	Software Ingenieur/in I	89
Junior Teamleiter/in	Call Center Teamleitung	CCTL1	Junior Teamleiter/in	31
Junior Techniker/in	Service Technik	ST1	Junior Techniker/in	83
Junior Verkäufer/in	Vertrieb	VK2	Junior Vertriebsbeauftragte/r	107
Junior Vertriebsbeauftragte/r	Vertrieb	VK2	Junior Vertriebsbeauftragte/r	107
Key Account Consultant	Beratung/Consulting	B4	Chefberater/in	19
Key Account Manager/in	Vertrieb	VK4	Senior Vertriebsbeauftragte/r	107
Koordinator/in	Training	T3	Training Spezialist/in	101
Kundenbetreuer/in	Call Center Agents	CCA3	Kundenbetreuer/in	25
Kundendienstgruppenleiter/in	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
Kundendienstrepräsentant/in	Service Technik	ST2	Service Techniker/in	83
Kundendienstrepräsentant/in	Service Technik	ST3	Senior Techniker/in	83
Kundendienstrepräsentant/in	Service Technik	ST4	Support Techniker/in	83
Kundendienst Supervisor	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
Leitende/r Ingenieur/in	Hardware Entwicklung	HW4	Gruppenleiter/in Entwicklung	43
Leitende/r SW-Spezialist/in	Software Engineering	SW4	Software Ingenieur/in	89
Leiter/in Beratung	Beratung/Consulting	B5	Leiter/in Beratung	19
Leiter/in Marketing	Marketing	M4	Leiter/in Marketing	55
Leiter/in Bildungswesen	Training	T4	Leiter/in Bildungswesen	101
Leiter/in des Schulungszentrums	Training	T4	Leiter/in Bildungswesen	101
Leiter/in des Trainingszentrums	Training	T4	Leiter/in Bildungswesen	101
Leiter/in Entwicklung	Hardware Entwicklung	HW5	Leiter/in Entwicklung	43
Leiter/in Kompetenz Center	Software Engineering	SW4	Software Ingenieur/in	89
Leiter/in Rechenzentrum	Rechenzentrum	R8	Leiter/in Rechenzentrum	69
Leiter/in SW Engineering	Software Engineering	SW5	Leiter/in SW Engineering	89
Major Account Consultant	Beratung/Consulting	B4	Chefberater/in	19
Major Account Manager/in	Vertrieb	VK4	Senior Vertriebsbeauftragte/r	107
Manager/in	Beratung/Consulting	B5	Leiter/in Beratung	19
Manager/in	Rechenzentrum	R8	Leiter/in Rechenzentrum	69
Manager/in Kundendienst	Service Technik	ST6	Leiter/in Kundendienst	83
Marketing Assistent/in	Marketing	M1	Junior Marketing Spezialist/in	55
Marketing Direktor/in	Marketing	M4	Leiter/in Marketing	55
Marketing Promoter	Marketing	M2	Marketing Spezialist/in	55
Marketing Spezialist/in	Marketing	M2	Marketing Spezialist/in	55

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
Meister/in	Fertigung	Fert3	Meister/in	37
Mitarbeiter/in Info Hotline	Call Center Agents	CCA1	Operator	25
Mitarbeiter/in Kundenbetreuung	Call Center Agents	CCA2	Junior Kundenbetreuer/in	25
Mitarbeiter/in mit Sonderaufg. (MISO)	Call Center Agents	CCA4	Senior Kundenbetreuer/in	25
Mitarbeiter/in Promo Hotline	Call Center Agents	CCA1	Operator	25
Montierer/in	Fertigung	Fert1	Arbeiter/in	37
Multimedia Spezialist/in	Technische Dokumentation	DOK2	Technische/r Autor/in II	95
Named Account Consultant	Beratung/Consulting	B4	Chefberater/in	19
Named Account Manager/in	Vertrieb	VK4	Senior Vertriebsbeauftragte/r	107
Netzwerkadministrator/in	Rechenzentrum	R6	System Ingenieur/in II	69
Netzwerk Ingenieur/in	Service Technik	ST2	Service Techniker/in	83
Netzwerk Ingenieur/in	Service Technik	ST3	Senior Techniker/in	83
Netzwerk Ingenieur/in	Service Technik	ST4	Support Techniker/in	83
Netzwerk Ingenieur/in	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
Netzwerk Spezialist/in	Service Technik	ST3	Senior Techniker/in	83
Netzwerk Spezialist/in	Service Technik	ST4	Support Techniker/in	83
Netzwerk Spezialist/in	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
Netzwerk Techniker/in	Service Technik	ST2	Service Techniker/in	83
Netzwerk Techniker/in	Service Technik	ST3	Senior Techniker/in	83
Netzwerk Techniker/in	Service Technik	ST4	Support Techniker/in	83
Netzwerk Techniker/in	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
Operator I	Rechenzentrum	R1	Operator I	67
Operator II	Rechenzentrum	R2	Operator II	67
Operator III	Rechenzentrum	R3	Operator III	67
Operations Manager/in (OPS)	Call Center Teamleitung	CCTL3	Gruppenleiter/in	31
Operator	Call Center Agents	CCA1	Operator	25
Operator Netzwerk	Rechenzentrum	R2	Operator II	67
Organisationsprogrammierer/in	Software Engineering	SW1	Software Ingenieur/in I	89
Organisator/in	Rechenzentrum	R4	Arbeitsvorbereiter/in	67
Organisator/in	Rechenzentrum	R5	System Ingenieur/in I	69
Output Operator	Rechenzentrum	R1	Operator I	67
Partnerbetreuer/in	Vertrieb	VK3	Vertriebsbeauftragte/r	107
PC-Techniker/in	Service Technik	ST1	Junior Techniker/in	83
Peripherie Operator	Rechenzentrum	R1	Operator I	67
Peripherie Techniker/in	Service Technik	ST1	Junior Techniker/in	83
Planer/in	Rechenzentrum	R4	Arbeitsvorbereiter/in	67
Planer/in	Rechenzentrum	R5	System Ingenieur/in I	69
Produktverkäufer/in	Vertrieb	VK2	Junior Vertriebsbeauftragte/r	107
Programmierer/in I	Software Engineering	SW1	Software Ingenieur/in I	89
Projektleiter/in	Projekt Management	PM1	Projekt Manager/in I	61
Projektleiter/in	Projekt Management	PM2	Projekt Manager/in II	61
Projektleiter/in	Projekt Management	PM3	Projekt Manager/in III	61
Projektleiter/in	Projekt Management	PM4	Projekt Manager/in IV	61

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
Projektleiter/in I	Projekt Management	PM1	Projekt Manager/in I	61
Projektleiter/in II	Projekt Management	PM2	Projekt Manager/in II	61
Projektleiter/in III	Projekt Management	PM3	Projekt Manager/in III	61
Projektleiter/in IV	Projekt Management	PM4	Projekt Manager/in IV	61
Projektleiter/in	Training	T3	Training Spezialist/in	101
Qualifizierte/r Produktverkäufer/in	Vertrieb	VK3	Vertriebsbeauftragte/r	107
Qualifizierte/r Programmierer/in	Software Engineering	SW2	Software Ingenieur/in II	89
Qualifizierte/r Sekretär/in	Verwaltung/Administration	VA2	Sekretär/in II	113
Qualitäts Ingenieur/in	Software Engineering	SW1	Software Ingenieur/in I	89
Qualitätsmanager/in	Verwaltung/Administration	VA4	Referent/in	113
Quality Engineering Specialist	Software Engineering	SW3	Software Ingenieur/in III	89
Redakteur/in	Technische Dokumentation	DOK3	Technische/r Autor/in III	95
Referent/in	Kaufmännische Administration	KA4	Controlller II	49
Referent/in	Verwaltung/Administration	VA4	Referent/in	113
Remote Specialist	Service Technik	ST3	Senior Techniker/in	83
Remote System Specialist	Service Technik	ST4	Support Techniker/in	83
Remote Techniker	Service Technik	ST2	Service Techniker	83
Reparaturtechniker/in	Service Technik	ST1	Junior Techniker/in	83
Sachbearbeiter/in I	Kaufmännische Administration	KA1	Sachbearbeiter/in I	49
Sachbearbeiter/in I	Verwaltung/Administration	VA2	Sekretär/in II	101
Sachbearbeiter/in II	Kaufmännische Administration	KA2	Sachbearbeiter/in II	49
Sachbearbeiter/in II	Verwaltung/Administration	VA3	Assistent/in	101
Sales Associate	Vertrieb	VK2	Junior Vertriebsbeauftragte/r	107
Sales Representative	Vertrieb	VK3	Vertriebsbeauftragte/r	107
Schichtleiter/in	Rechenzentrum	R7	Teamleiter/in	69
Sekretär/in I	Verwaltung/Administration	VA1	Sekretär/in I	113
Sekretär/in II	Verwaltung/Administration	VA2	Sekretär/in II	113
Sekretär/in III	Verwaltung/Administration	VA3	Assistent/in	113
Senior Consultant	Beratung/Consulting	B3	Senior Berater/in	19
Senior Operator	Rechenzentrum	R3	Operator III	67
Senior SW-Spezialist/in	Software Engineering	SW3	Software Ingenieur/in III	89
Senior Berater/in	Beratung/Consulting	B3	Senior Berater/in	19
Senior Entwickler/in	Hardware Entwicklung	HW3	Senior Entwickler/in	43
Senior Kundenbetreuer/in	Call Center Agents	CCA4	Senior Kundenbetreuer/in	25
Senior Marketing Promoter	Marketing	M3	Senior Marketing Spezialist/in	55
Senior Marketing Spezialist/in	Marketing	M3	Senior Marketing Spezialist/in	55
Senior Entwickler (S/A/O)	Software/Engineering	SW3	Software Ingenieur/in III	89
Senior IC-Consultant	Software Engineering	SW4	Software Ingenieur/in	89
Senior Service Manager/in	Service Management	SM4	Senior Service Manager/in	77
Senior Teamleiter/in	Call Center Teamleitung	CCTL2	Senior Teamleiter/in	31
Senior Techniker/in	Service Technik	ST3	Senior Techniker/in	83
Senior Vertriebsbeauftragte/r	Vertrieb	VK4	Senior Vertriebsbeauftragte/r	107
Service Account Manager/in	Service Management	SM2	Service Manager/in I	77

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
Service Account Manager/in	Service Management	SM3	Service Manager/in II	77
Service Account Manager/in	Service Management	SM4	Senior Service Manager/in	77
Service Dozent/in	Training	T2	Trainer/in	101
Service Manager/in I	Service Management	SM2	Service Manager/in I	77
Service Manager/in II	Service Management	SM3	Service Manager/in II	77
Service Request Coordinator	Service Technik	ST4	Support Techniker/in	83
Service Request Coordinator	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
Service Techniker/in	Service Technik	ST2	Service Techniker/in	83
Service Trainer/in	Training	T2	Trainer/in	101
Software Ingenieur/in I	Software Engineering	SW1	Software Ingenieur/in I	89
Software Ingenieur/in II	Software Engineering	SW2	Software Ingenieur/in II	89
Software Ingenieur/in III	Software Engineering	SW3	Software Ingenieur/in III	89
Software Ingenieur/in IV	Software Engineering	SW4	Software Ingenieur/in IV	89
Spezialist/in Datenbanken	Software Engineering	SW2	Software Ingenieur/in II	89
Spezialist/in Netzwerklösungen	Software Engineering	SW2	Software Ingenieur/in II	89
Stabsreferent/in	Verwaltung/Administration	VA4	Referent/in	113
stellv. Teamleitung	Call Center Agents	CCA4	Senior Kundenbetreuer/in	25
Supervisor	Call Center Teamleitung	CCTL2	Senior Teamleiter/in	31
Supervisor	Rechenzentrum	R7	Teamleiter/in	69
Supervisor	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
Supervisor I	Kaufmännische Administration	KA3	Controller I	49
Supervisor II	Kaufmännische Administration	KA4	Controller II	49
Support Spezialist/in	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
Support Techniker/in	Service Technik	ST4	Support Techniker/in	83
SW Architekt	Software Engineering	SW4	Software Ingenieur/in	89
„SW Guru“	Software Engineering	SW5	Leiter/in SW Engineering	89
SW Manager/in	Software Engineering	SW5	Leiter/in SW Engineering	89
System Designer	Software Engineering	SW4	Software Ingenieur/in	89
System Designer	Software Engineering	SW5	Leiter/in SW Engineering	89
SW Consultant	Software Engineering	SW4	Software Ingenieur/in	89
SW Engineering Specialist	Software Engineering	SW3	Software Ingenieur/in III	89
SW Spezialist/in	Software Engineering	SW2	Software Ingenieur/in II	89
SW Spezialist/in	Software Engineering	SW5	Leiter/in SW Engineering	89
Systemadministrator/in	Rechenzentrum	R6	System Ingenieur/in II	69
Systemanalytiker/in I	Software Engineering	SW2	Software Ingenieur/in II	89
Systemanalytiker/in II	Software Engineering	SW3	Software Ingenieur/in III	89
Systembetreuer/in	Rechenzentrum	R3	Operator III	67
Systembetreuer/in	Rechenzentrum	R6	Systemingenieur/in II	69
System Entwickler/in	Software Engineering	SW1	Software Ingenieur/in I	89
System Ingenieur/in	Service Technik	ST2	Service Techniker/in	83
System Ingenieur/in	Service Technik	ST3	Senior Techniker/in	83
System Ingenieur/in	Service Technik	ST4	Support Techniker/in	83
System Ingenieur/in	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83



Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
System Ingenieur/in I	Rechenzentrum	R5	System Ingenieur/in I	69
System Ingenieur/in II	Rechenzentrum	R6	System Ingenieur/in II	69
System Operator	Rechenzentrum	R2	Operator II	67
System Programmierer/in	Software Engineering	SW1	Software Ingenieur/in I	89
System Spezialist/in	Rechenzentrum	R5	System Ingenieur/in I	69
System Spezialist/in	Service Technik	ST3	Senior Techniker/in	83
System Spezialist/in	Service Technik	ST4	Support Techniker/in	83
System Spezialist/in	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
System Techniker/in	Service Technik	ST2	Service Techniker/in	83
System Techniker/in	Service Technik	ST3	Senior Techniker/in	83
System Techniker/in	Service Technik	ST4	Support Techniker/in	83
System Techniker/in	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
Technical Account Manager/in	Service Management	SM2	Service Manager/in I	77
Technical Account Manager/in	Service Management	SM3	Service Manager/in II	77
Technical Account Manager/in	Service Management	SM4	Senior Service Manager/in	77
Teamassistent/in	Verwaltung/Administration	VA2	Sekretär/in II	113
Teamleiter/in	Call Center Teamleitung	CCTL2	Senior Teamleiter/in	31
Teamleiter/in	Rechenzentrum	R7	Teamleiter/in	69
Technische/r Autor/in I	Technische Dokumentation	DOK1	Technische/r Autor/in I	95
Technische/r Autor/in II	Technische Dokumentation	DOK2	Technische/r Autor/in II	95
Technische/r Autor/in III	Technische Dokumentation	DOK3	Technische/r Autor/in III	95
Technologieberater/in	Beratung/Consulting	B2	Berater/in	19
Telemarketing Promoter	Marketing	M2	Marketing Spezialist/in	55
Telesales	Vertrieb	VK1	Vertriebsassistent/in	107
Televerkäufer/in	Vertrieb	VK1	Vertriebsassistent/in	107
Terminal Techniker/in	Service Technik	ST1	Junior Techniker/in	83
Top Consultant (SW)	Software Engineering	SW5	Leiter/in SW Engineering	89
Topspezialist/in	Software Engineering	SW5	Leiter/in SW Engineering	89
Trainer/in	Training	T2	Trainer/in	101
Trainingsfachkraft	Training	T1	Trainingsfachkraft	101
Training Spezialist/in	Training	T3	Training Spezialist/in	101
Unit Manager/in	Service Technik	ST5	Support Spezialist/in	83
User Help Desk-Mitarbeiter/in	Rechenzentrum	R4	Arbeitsvorbereiter/in	67
Verkäufer/in	Vertrieb	VK3	Vertriebsbeauftragte/r	107
Vertriebsassistent/in	Vertrieb	VK1	Vertriebsassistent/in	107
Vertriebsbeauftragte/r	Vertrieb	VK3	Vertriebsbeauftragte/r	107
Vertriebs Center Leiter/in	Vertrieb	VK5	Leiter/in Vertrieb	107
Vertriebsleiter/in	Vertrieb	VK5	Leiter/in Vertrieb	107
Verwaltungsfachkraft	Verwaltung/Administration	VA1	Sekretär/in I	113
Vorstandssekretär/in	Verwaltung/Administration	VA3	Assistent/in	113

*Die IG Metall nimmt Einfluss auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen. Gestern, heute und morgen. Wir wissen, dass die Zukunft unseres Landes davon abhängt, wie neue Herausforderungen bewältigt werden.*

## Feedback

Fax: 069/66 93 - 20 >>21

- Ja, ich möchte an der Gehaltsumfrage 2011/2012 teilnehmen. Bitte schicken Sie mir den Fragebogen zu.
- Ja, ich möchte mehr wissen über die Aktivitäten der IG Metall in der ITK-Branche. Bitte informieren Sie mich.
- Ja, informieren Sie mich über Leistungen und Mitgliedschaft in der IG Metall.

## Meine Adresse:

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Vorname

\_\_\_\_\_  
Straße, Nr.

\_\_\_\_\_  
PLZ, Ort

\_\_\_\_\_  
Telefon

\_\_\_\_\_  
E-Mail-Adresse

\_\_\_\_\_  
Betriebliche Funktion

\_\_\_\_\_  
Beschäftigt im Unternehmen



## Weiteres Informationsmaterial



**Ratgeber Arbeitsvertrag**  
Was darf, was soll, was muss  
in Arbeitsverträgen stehen?  
Preis: 2,00 €, zzgl. Versandkosten  
Bestell-Nr. 132-21629

Zu bestellen über die jeweilige  
Verwaltungsstelle der IG Metall.  
IG Metall-Adressen auch unter [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)



**Broschüre: Warum Tarifverträge?**  
Tarifverträge schützen – Tarifverträge nützen  
Handlungshilfe für Interessenvertretungen  
in der IT-Branche  
Preis: 2,00 €, zzgl. Versandkosten  
Bestell-Nr. 2626-18330

Zu bestellen über die jeweilige  
Verwaltungsstelle der IG Metall.  
IG Metall-Adressen auch unter [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

## Weitere Faltblätter zur ITK-Branche



Betriebsratsarbeit –  
im Zweifel Ihr Vorteil!



Informationen  
zu Rufbereitschaft



Informationen  
zu Dienstreisen



Informationen zu  
Zielvereinbarungen



Informationen  
zu Qualifizierung  
und Weiterbildung

**Zu bestellen bei:**  
**IG Metall-Vorstand**  
**Hans-Joachim Weis**  
**ITK-Branchenkoordination**  
**60519 Frankfurt am Main**  
**Hans-Joachim.Weis@igmetall.de**

## **Impressum**

**Entgelt in der ITK-Branche 2011**

**13. Erhebung**

**Gehälter viertes Quartal 2010**

**Eine Untersuchung der IG Metall**

### **Herausgeber:**

*IG Metall Vorstand*

### **Redaktion:**

*Hans-Joachim Weis*

*IG Metall Vorstand*

*Ressort Angestellte, IT*

### **Recherchen, Erhebung, Bearbeitung:**

*Alexander Schneider*

*IG Metall Vorstand*

*Ressort Angestellte, IT*

### **Statistische Bearbeitung:**

*Sven Quenter*

*IG Metall-Vorstand*

### **Gestaltung:**

*Werbeagentur Zimmermann*

*Frankfurt am Main*

### **Druck:**

*MediaPrint, Paderborn*

*Printed in Germany 2011*

### **Anschrift:**

*IG Metall-Vorstand*

*Wilhelm-Leuschner-Str. 79*

*60329 Frankfurt am Main*

*Tel.: 069/66 93 - 0*

### **Homepage:**

*<http://www.igmetall.de>*

### **Bestellung:**

*Über die IG Metall-Verwaltungsstellen*

© 2011 by IG Metall



**D**ie Broschüre „Entgelt in der ITK-Branche 2011“ bietet auch in diesem Jahr einen fundierten Überblick über die Gehälter und deren Entwicklung sowie Informationen zu Weiterbildung und Wissenswertes rund um das Thema Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse zeigen: Auch in der ITK-Branche ist es wichtig, sich für gerechte und nachvollziehbare Entgelte und Arbeitsbedingungen einzusetzen. Dafür steht die IG Metall!

*GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN*

