



Die vorliegende Broschüre 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!

11. Erhebung



Entgelt in der ITK-Branche 2009

Entgelt in der ITK-Branche 2009

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
Übersicht der Tätigkeitsbezeichnungen	12
<i>Beratung/Consulting</i>	16
<i>Call Center Agents</i>	22
<i>Call Center Teamleitung</i>	28
<i>Fertigung</i>	34
<i>Hardware Entwicklung</i>	40
<i>Kaufmännische Administration</i>	46
<i>Marketing</i>	52
<i>Projekt Management</i>	58
<i>Rechenzentrum</i>	64
<i>Service Management</i>	74
<i>Service Technik</i>	80
<i>Software Engineering</i>	86
<i>Technische Dokumentation</i>	92
<i>Training</i>	98
<i>Vertrieb</i>	104
<i>Verwaltung</i>	110
<i>Ausbildung und Ausbildungsvergütung</i>	116
<i>Das IT-Weiterbildungssystem</i>	122
<i>Glossar: Wichtige Begriffe zum Thema Entgelt</i>	128
<i>Weitere Informationen</i>	138
<i>Index der Tätigkeitsbezeichnungen</i>	139
<i>Feedback-Karte</i>	145
<i>Weiteres Informationsmaterial</i>	147

Tarifverträge sichern Einkommen



Zum elften Mal legt die IG Metall ihre Erhebung der Entgelte in der IT- und Telekommunikations-Branche vor. Damit bietet sie eine aktuelle und detaillierte Übersicht über Gehälter aus tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen. An der diesjährigen Erhebung haben 85 Betriebe teilgenommen, insgesamt wurden 21.624 Daten ausgewertet.

Wirtschaftlich hat sich die ITK-Branche im Jahr 2008 positiv entwickelt. Die Beschäftigung stieg allerdings mit einem Plus von 3000 Stellen geringer als im Vorjahr. Der Branchenverband Bitkom hält die Lage der IT-Branche trotz Finanzkrise in 2009 für stabil und spricht von rund 45.000 offenen Stellen. Besonders gesucht werden IT-Kräfte mit Hochschulabschluss und Programmierkenntnissen. Auch die Kompetenzen älterer Arbeitnehmer sind immer gefragter. Das Projekt „IT 50plus“ von Bitkom und IG Metall fördert die Beschäftigung Älterer und unterstützt gleichzeitig junge Fachkräfte bei Ausbildung und Berufseinstieg, um in IT-Betrieben eine ausgewogene Altersstruktur zu erreichen.

Qualifizierung ist ein wichtiger Baustein, die sich verschärfende Krise zu überwinden. Dabei gilt: Aus- und Weiterbildung sind keine Kostenfaktoren – sie sind Investitionen in die Zukunft. Die Anzahl der IT-Ausbildungsverträge ist gegenüber dem Vorjahr um 5,2 Prozent gestiegen. Dabei ist der Frauenanteil um 15 Prozent auf 9 Prozent angewachsen.

Neben der tariflichen Verankerung der 35-Stundenwoche hat die IG Metall zahlreiche Tarifverträge zur Sicherung von Arbeitsplätzen abgeschlossen, z.B. durch kollektive Arbeitszeitverkürzung oder Investitions Garantien. Immer mehr schätzen ITK-Beschäftigte den Wert und den Schutz von Tarifverträgen und den Rückhalt der IG Metall – besonders in Krisensituationen. Zunehmend kämpfen sie (wie z.B. bei Avaya und EDS) um tarifliche Regelungen. Viele IT-Beschäftigte Im Jahr 2008 bekamen trotz der wirtschaftlich guten Lage keine oder nur geringe Gehaltserhöhungen.

In Unternehmen ohne Tarifbindung gab es zum Teil seit Jahren keine Entgelterhöhungen. In tarifgebundenen Unternehmen konnten sich die Beschäftigten auch im vergangenen Jahr auf tariflich gesicherte Einkommensverbesserungen verlassen – variable, erfolgsabhängige Entgeltbestandteile kamen noch hinzu. Hohe Entgeltzuwächse gab es in der HW-Entwicklung und in der Verwaltung. Auch in Beratung/Consulting, Projektmanagement und Service Technik stiegen die Gehälter leicht. In den Call Centern und im Marketing gab es hingegen starke Verluste. Führungskräfte gehören insgesamt zu den Gewinnern der Einkommensentwicklung. In ca. 55 Prozent der Jobgruppen wird in tarifgebundenen Unternehmen besser gezahlt als in nicht-tarifgebundenen. Die Anzahl der Beschäftigten mit variablem Gehaltsbestandteil hat sich um ein Viertel erhöht. Dieser liegt durchschnittlich zwischen zehn und 25 Prozent. Die vorliegende Broschüre bietet einen fundierten Überblick über die Gehälter und deren Entwicklung, Informationen zu Weiterbildung und Wissenswertes rund um das Thema Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse zeigen: Auch in der ITK-Branche ist es wichtig, für gerechte Entgelte sowie gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen einzutreten. Dafür steht die IG Metall !

Wir freuen uns über Ihr Interesse und laden Sie herzlich zur Mitarbeit ein. Diese Veröffentlichung wäre ohne die Beteiligung von Betriebsräten, Beschäftigten und interessierten Unternehmen nicht möglich gewesen. Wir danken allen für ihre Unterstützung.



Helga Schwitzer

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Methodik und Reichweite der Erhebung

In Expertenworkshops wurden branchentypische Tätigkeiten zu Jobfamilien zusammengefasst. Dies ermöglicht eine möglichst zielgenaue Zuordnung der erfassten Gehälter in unseren Tabellen und stellt so eine optimale Vergleichbarkeit dar.

In der vorliegenden Veröffentlichung wurden die Daten von 16 Jobfamilien mit insgesamt 74 verschiedenen Jobs ausgewertet. Die Anzahl der zugrunde gelegten Nennungen von Gehaltsdaten sind in der Darstellung der einzelnen Jobs ausgewiesen.

Die Datenerhebung erfolgt mit Hilfe von Entgeltexpertinnen und -experten in Betriebsratsgremien, Personalbüros und von sich beteiligenden Einzelpersonen. Ausdrücklich nicht in das Frageraster aufgenommen wurden Jobbezeichnungen, welche auf bestimmte Produktnamen beschränkt sind (SAP-..., Microsoft-...).

Die Daten wurden im vierten Quartal 2008 erhoben. In die Auswertung eingeflossen sind

- Daten aus 82 Betrieben
- mit über 100.000 Beschäftigten
- und 21.624 Nennungen.

Es handelt sich um Gehaltsdaten aus den 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. Neben deutschen Niederlassungen großer internationaler Unternehmen sind auch zahlreiche mittelständische Firmen und Kleinbetriebe 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 waren, konnten bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden. Ausreißer wurden 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 berücksichtigt.

Fixe und variable Entgelte wurden differenziert erhoben. Somit sind bei der Auswertung die variablen Anteile gesondert ausgewiesen. Die statistische Auswertung erfolgte aus den zwei vorliegenden Datenteilmengen:

Die betrieblich ermittelten Entgeltdaten (insgesamt 21.624) dienen als Grundlage für die ermittelten Firmendurchschnitte und für den Langzeitvergleich 1999 – 2008 auf Basis der gewichteten Mittelwerte*. Aus den parallel erfassten Einzeldaten (insgesamt 13.786) wurden die Quartile*, sowie zusätzlich erfasste Strukturdaten wie Überstunden, Alter und Geschlecht ermittelt.

In der ITK- Branche gelten unterschiedliche vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten. Die unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen – die Bandbreite der Nennungen reicht von 35-Stunden bis zu 40-Stunden – veranlassen uns für den direkten Vergleich die Gehälter auf eine „Basisarbeitszeit“ von 35 Arbeitsstunden pro Woche als Bezugsgröße umzurechnen. Wer die Werte auf Basis einer 40-Stunden-Woche betrachten will, rechnet 14,3% hinzu!

*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 Überblick über Unternehmensregelungen in der Branche finden Sie beispielhaft in der Tabelle auf Seite 8.

Für die vorliegende Erhebung in 82 Betrieben gilt:

- In 14 der beteiligten Betriebe gibt es Beschäftigte mit 35 Stunden/Woche als Basisarbeitszeit.
- In 19 Betrieben gilt ausschließlich die 37,5 Stunden-Woche.
- In 21 Betrieben gilt ausschließlich die 40 Stunden-Woche.
- In den restlichen 28 Betrieben beträgt die Regelarbeitszeit zwischen 35 Stunden und 40 Stunden in der Woche.

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

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 kritischen Unternehmensphasen ermöglichen Beschäftigungssicherungstarifverträge eine (befristete) Verkürzung der Arbeitszeit mit gleichzeitiger Reduzierung der Einkommen, wenn dadurch für eine bestimmte Zeit die Beschäftigung gesichert wird. Solche Regelungen kamen auch

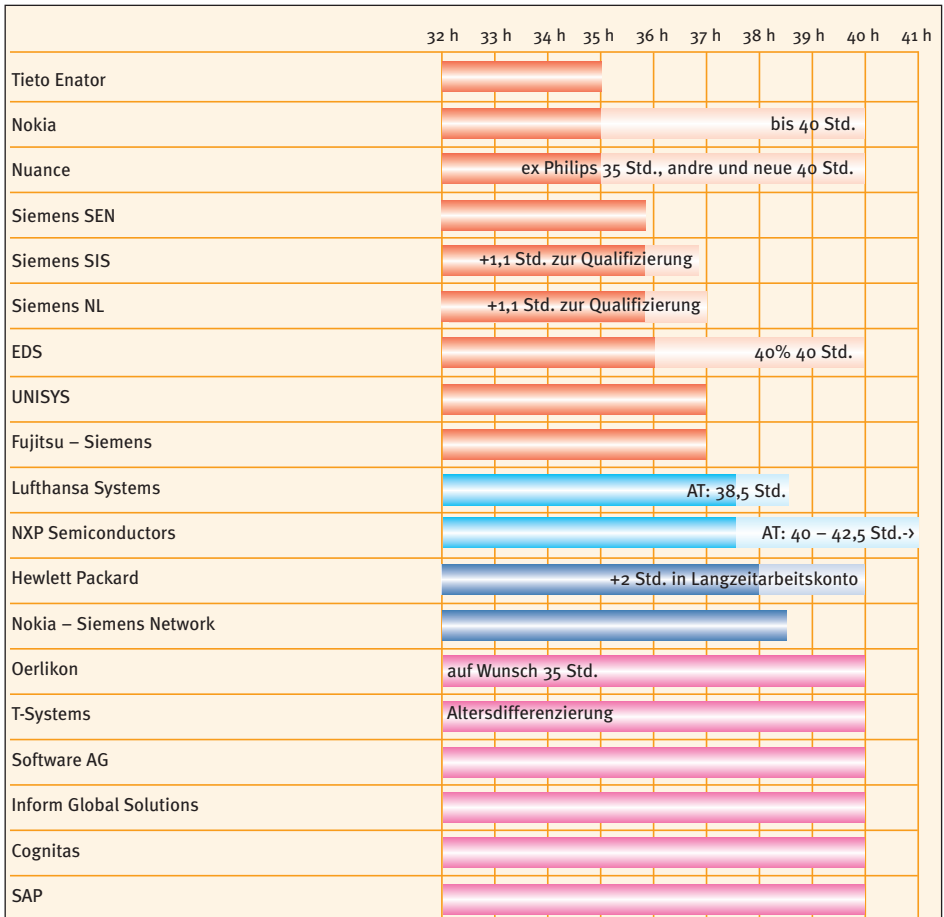
im vergangenen Jahr in der ITK-Branche zur Anwendung. Auch in nicht tarifgebundenen Unternehmen wurde diese Variante von Beschäftigungssicherung erfolgreich praktiziert.

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.

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 ausgewählten Unternehmen der ITK-Branche



TV = Tarifvertrag
 AV = Arbeitsvertrag

Quelle: IG Metall, Funktionsbereich Tarifpolitik/eigene Erhebung

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 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.

Auf der nächsten Seite finden Sie dann 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. Dargestellt sind niedrigster und höchster ermittelter Firmendurchschnitt* sowie der gewichtete Mittelwert*, der für die meisten Leser und Leserinnen wohl einen der wichtigsten Werte darstellt. Als zusätzliche Information über die Verteilung innerhalb der Bandbreite werden unteres und oberes Quartil* aller Einzelwerte ausge-

wiesen. In den Jobs mit wenigen Unternehmen in der Stichprobe können Quartile mit Minimal- oder Maximalwerten zusammenfallen.

Die Besetzung (N) in der letzten Spalte bezeichnet die Anzahl der Nennungen in diesem Job.

Unter „fix“ folgen dann dieselben Auswertungen für die eingeflossenen Fixgehälter ohne variablen Anteil.

In der dritten Zeile finden Sie den unteren und oberen Durchschnittswert* der variablen Anteile und deren gewichteten Mittelwert*. Die Besetzung (N) gibt hier an, in wie vielen der Jobs variable Anteile ausgewiesen waren. Es handelt sich bei den variablen Werten um die jeweils ausbezahlten Summen, nicht um Zielgehälter. Hierbei ist zu beachten, daß der Mittelwert der variablen Anteile sich nur auf die Besetzungen bezieht, wo auch ein variables Entgelt gezahlt worden ist. Ein statistischer Mittelwert über die Gesamtmenge aller Besetzungen kann erheblich niedriger sein. Auf der rechten Seite sind unter dem Titel „Zusätzliche Angaben“ 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.

Das Diagramm mit dem Langzeitvergleich zeigt die Veränderung der gewichteten Mittelwerte* (jeweilige Entgelt pro Job inklusive der variablen Anteile) aus den Erhebungen der Jahre 1999 bis 2008. Hierbei wurde

eine Indexdarstellung gewählt, wobei als Bezugsbasis jeweils der am häufigsten vertretene Job innerhalb einer Jobfamilie diente. Es zeigt sich, dass innerhalb einer Jobfamilie durchaus differenzierte Gehaltsentwicklungen üblich sind.

Im Kapitel „Ausbildungsvergütungen“ 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.

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, an der nächsten Erhebung „Entgelt in der ITK-Branche 2010“ selbst teilzunehmen. Wir freuen uns auf Sie!

* Definition siehe Glossar

Übersicht der Tätigkeitsbezeichnungen

Beratung/Consulting	16
B1 – Junior Berater/in	19
B2 – Berater/in	19
B3 – Senior Berater/in	19
B4 – Chefberater/in	19
B5 – Leiter/in Beratung	19
Call Center Agents	22
CCA1 – Operator	25
CCA2 – Junior Kundenbetreuer/in	25
CCA3 – Kundenbetreuer/in	25
CCA4 – Senior Kundenbetreuer/in	25
Call Center Teamleitung	28
CCTL1 – Junior Teamleiter/in	31
CCTL2 – Senior Teamleiter/in	31
CCTL3 – Gruppenleiter/in	31
CCTL4 – Call Center Leiter/in	31
Fertigung	34
Fert1 – Arbeiter/in	37
Fert2 – Facharbeiter/in	37
Fert3 – Meister/in	37
Fert4 – HW-Techniker/in	37
Fert5 – HW-Ingenieur/in	37
Hardware Entwicklung	40
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 **46**

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

Marketing **52**

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

Projekt Management **58**

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 **64**

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

Service Management	74
SM1 – Junior Service Manager/in	77
SM2 – Service Manager/in I	77
SM3 – Service Manager/in II	77
SM4 – Senior Service Manager/in	77
Service Technik	80
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
Software Engineering	86
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
Technische Dokumentation	92
DOK1 – Technische/r Autor/in I	95
DOK2 – Technische/r Autor/in II	95
DOK3 – Technische/r Autor/in III	95
Training	98
T1 – Trainingsfachkraft	101
T2 – Trainer/in	101
T3 – Training Spezialist/in	101
T4 – Leiter/in	101

Vertrieb	104
VK1 – Vertriebsassistent/in	107
VK2 – Junior Vertriebsbeauftragte/r	107
VK3 – Vertriebsbeauftragte/r	107
VK4 – Senior Vertriebsbeauftragte/r	107
VK5 – Leiter/in Vertrieb	107
Verwaltung	110
VA1 – Sekretär/in I	113
VA2 – Sekretär/in II	113
VA3 – Assistent/in	113
VA4 – Referent/in	113
Ausbildungsvergütung	116
IT-System-Elektroniker/-in	121
Fachinformatiker/-in	121
IT-System-Kaufmann/-frau	121
Informatik-Kaufmann/-frau	121
Berufsakademie Informationstechniker/-in	121
Berufsakademie Wirtschaftsinformatiker/-in	121

***Da macht's Klick – 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*

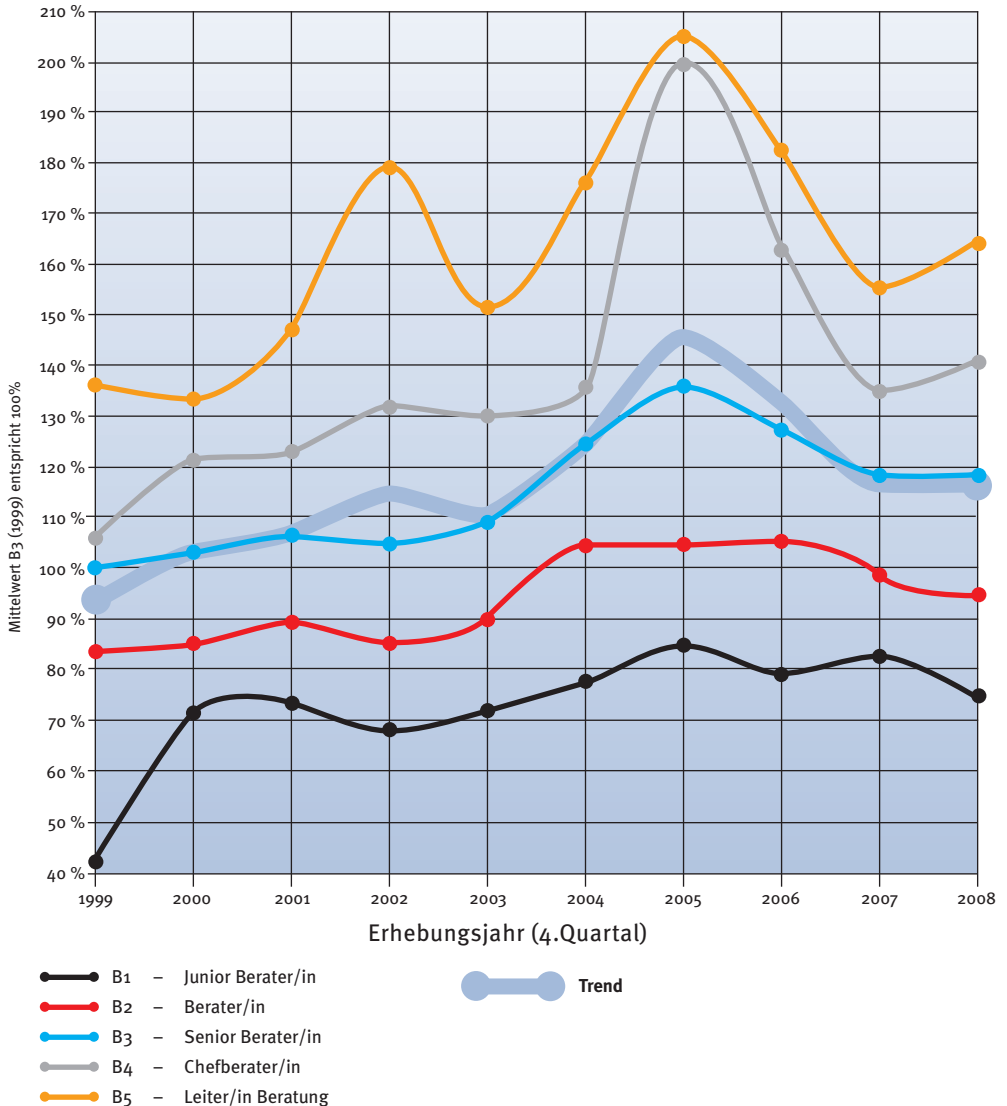
www.igmetall-itk.de



Beratung/Consulting

Langzeitvergleich 1999 – 2008 Beratung/Consulting

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Beratung/Consulting – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	Alias Beschreibung Anforderungen	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
Alias Beschreibung Anforderungen	B1 – Junior Berater/in 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		
Alias Beschreibung Anforderungen	B2 – Berater/in 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		
Alias Beschreibung Anforderungen	B3 – Senior Berater/in Senior Consultant komplexe Aufgaben; selbstständiges und verantwortliches Arbeiten wie B2 und langjährige Berufserfahrung oder Hochschulabschluss		
Alias Beschreibung Anforderungen	B4 – Chefberater/in 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		
Alias Beschreibung Anforderungen	B5 – Leiter/in Beratung 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

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
B1 – Junior Berater/in						
gesamt	33.673	46.375	27.344	54.491	40.351	240
fix	31.723	42.720	24.298	49.045	38.599	240
variabel	3.150	4.747	556	7.645	2.549	165
B2 – Berater/in						
gesamt	46.732	56.753	34.206	80.089	51.630	572
fix	44.941	53.481	34.206	80.089	49.574	572
variabel	2.575	5.954	203	9.745	3.389	347
B3 – Senior Berater/in						
gesamt	58.877	71.313	46.594	88.290	64.838	855
fix	56.546	65.553	46.594	79.049	60.959	855
variabel	2.778	9.544	1.182	11.236	5.095	651
B4 – Chefberater/in						
gesamt	66.966	85.877	52.970	94.665	75.784	696
fix	64.405	76.956	52.970	85.436	66.851	696
variabel	7.132	13.361	5.280	17.875	11.843	525
B5 – Leiter/in Beratung						
gesamt	79.579	98.875	68.250	118.156	89.296	195
fix	74.615	87.843	68.250	110.956	82.609	195
variabel	9.759	17.592	7.204	29.742	16.935	77

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Beratung/Consulting – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
B1	28,4%	31,6%	61,1%	8,9%
B2	42,1%	26,4%	22,5%	13,3%
B3	48,6%	16,4%	8,1%	21,8%
B4	18,2%	10,7%	3,5%	30,4%
B5	7,8%	1,9%	2,0%	27,3%

*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*

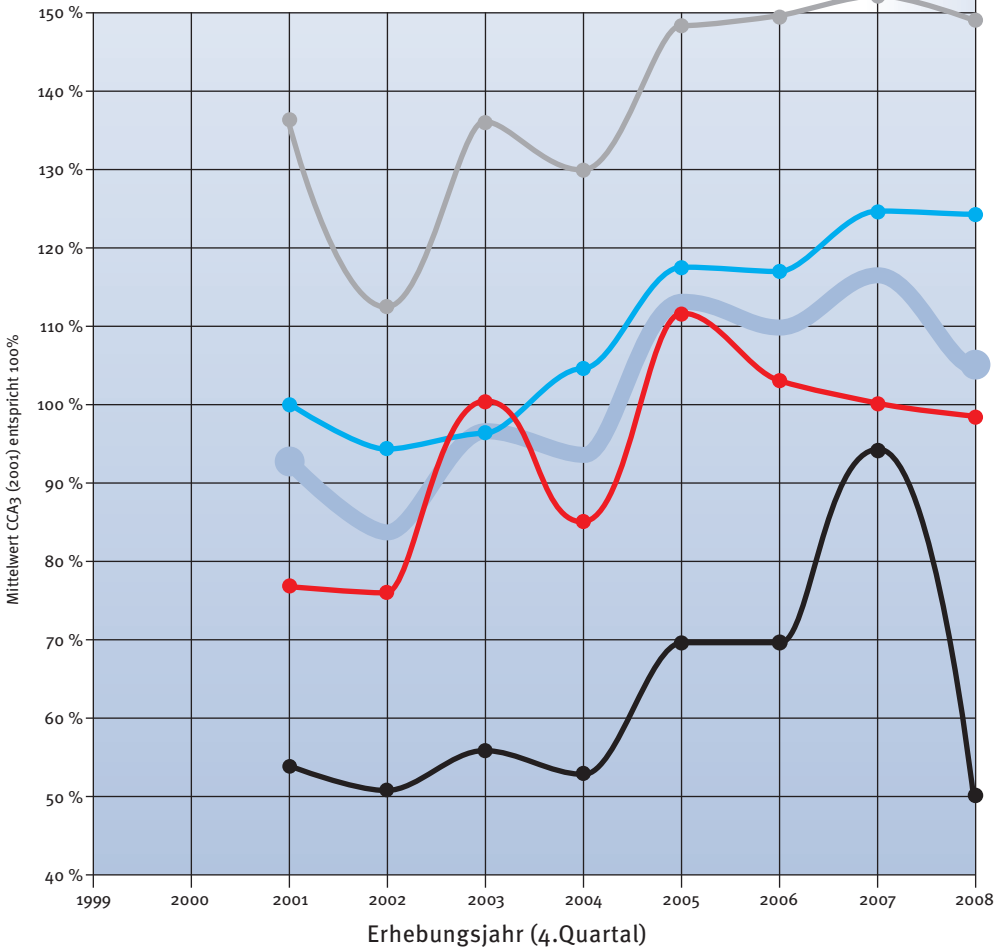


Call Center Agents

Langzeitvergleich 2001 – 2008 Call Center Agents

160 %

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- CCA1 – Operator
- CCA2 – Junior Kundenbetreuer/in
- CCA3 – Kundenbetreuer/in
- CCA4 – Senior Kundenbetreuer/in

● Trend

Jobfamilie Call Center Agents – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	Alias Beschreibung Anforderungen	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
Alias Beschreibung Anforderungen	CCA1 – Operator 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,		
Alias Beschreibung Anforderungen	CCA2 – Junior Kundenbetreuer/in 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		
Alias Beschreibung Anforderungen	CCA3 – Kundenbetreuer/in 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 Profes- sionalität im Umgang mit Kunden, lösungsorientiert, evtl. Fremdsprachenkenntnisse		
Alias Beschreibung Anforderungen	CCA4 – Senior Kundenbetreuer/in 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

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
CCA1 – Operator						
gesamt	keine Angaben		11.927	28.447	14.399	226
fix	keine Angaben		11.927	28.447	14.399	226
variabel			keine Angaben			
CCA2 – Junior Kundenbetreuer/in						
gesamt	23.681	26.931	13.632	30.409	28.231	36
fix	23.681	26.931	13.632	30.409	28.145	36
variabel	3.078	3.078	3.078	3.078	3.078	1
CCA3 – Kundenbetreuer/in						
gesamt	32.067	41.736	25.636	43.033	35.584	86
fix	28.240	39.321	25.636	43.033	33.156	86
variabel	2.461	4.789	1.709	4.402	3.728	56
CCA4 – Senior Kundenbetreuer/in						
gesamt	39.050	45.835	35.314	68.155	43.139	36
fix	34.956	41.251	35.314	68.155	39.741	36
variabel	3.938	4.935	2.063	4.810	4.705	26

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Call Center Agents – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
CCA1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CCA2	0,0%	80,0%	40,0%	0,0%
CCA3	23,7%	30,5%	28,8%	16,9%
CCA4	3,3%	13,3%	16,7%	6,7%

*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:

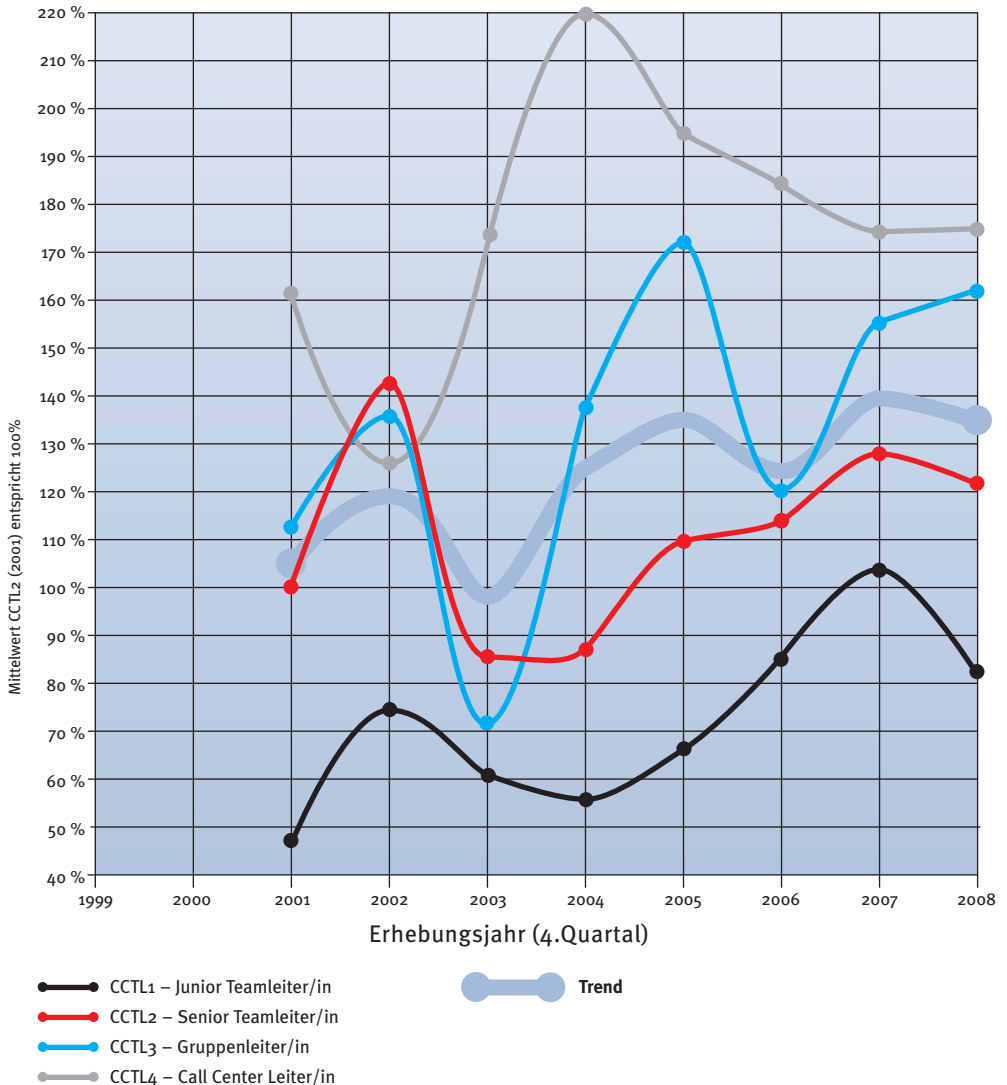
- Den Schutz der größten Arbeitnehmer-
organisation der Welt*
- Mehr Zeit zum Leben – durch kürzere
Arbeitszeiten und mehr Urlaub*
- Rechtliche Absicherung durch Tarifverträge
und Betriebsvereinbarungen*



Call Center Teamleitung

Langzeitvergleich 2001 – 2008 Call Center Teamleitung

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Call Center Teamleitung – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	Alias Beschreibung Anforderungen	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
Alias Beschreibung Anforderungen	CCTL1 – Junior Teamleiter/in 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		
Alias Beschreibung Anforderungen	CCTL2 – Senior Teamleiter/in Teamleiter/in, Senior Teamleiter/in, Supervisor wie CCTL1 und selbstständiges Arbeiten mit Verantwortung, bei Beschäftigten- auswahl beteiligt		
Alias Beschreibung Anforderungen	CCTL3 – Gruppenleiter/in 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 Trainingsmaß- nahmen, eingeschränkte Budgetverantwortung		
Alias Beschreibung Anforderungen	CCTL4 – Call Center Leiter/in Abteilungsleiter/in, Call Center Leiter/in wie CCTL3 und erweiterte Budgetverantwortung, Gesamtpersonalverantwortung CC, strategisches Management CC		

Jobfamilie Call Center Teamleitung – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
CCTL1 – Junior Teamleiter/in						
gesamt	39.592	52.412	17.290	44.240	27.154	53
fix	37.881	47.409	17.290	41.909	26.890	53
variabel	1.711	2.499	2.332	2.332	2.332	6
CCTL2 – Senior Teamleiter/in						
gesamt	39.505	48.398	22.010	74.822	40.631	28
fix	39.367	46.421	22.010	65.489	39.634	28
variabel	2.249	8.528	162	9.333	3.490	8
CCTL3 – Gruppenleiter/in						
gesamt	60.837	75.666	39.727	70.232	54.175	11
fix	51.417	64.317	39.727	66.600	49.655	11
variabel	7.458	11.350	3.632	10.797	8.287	6
CCTL4 – Call Center Leiter/in						
gesamt	62.409	73.143	45.123	87.799	58.412	9
fix	53.048	62.605	45.123	78.791	54.164	9
variabel	8.948	10.166	9.008	9.741	9.557	4

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Call Center Teamleitung – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
CCTL1	0,0%	16,7%	33,3%	0,0%
CCTL2	33,3%	41,7%	8,3%	33,3%
CCTL3	33,3%	16,7%	0,0%	33,3%
CCTL4	40,0%	20,0%	0,0%	20,0%

*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

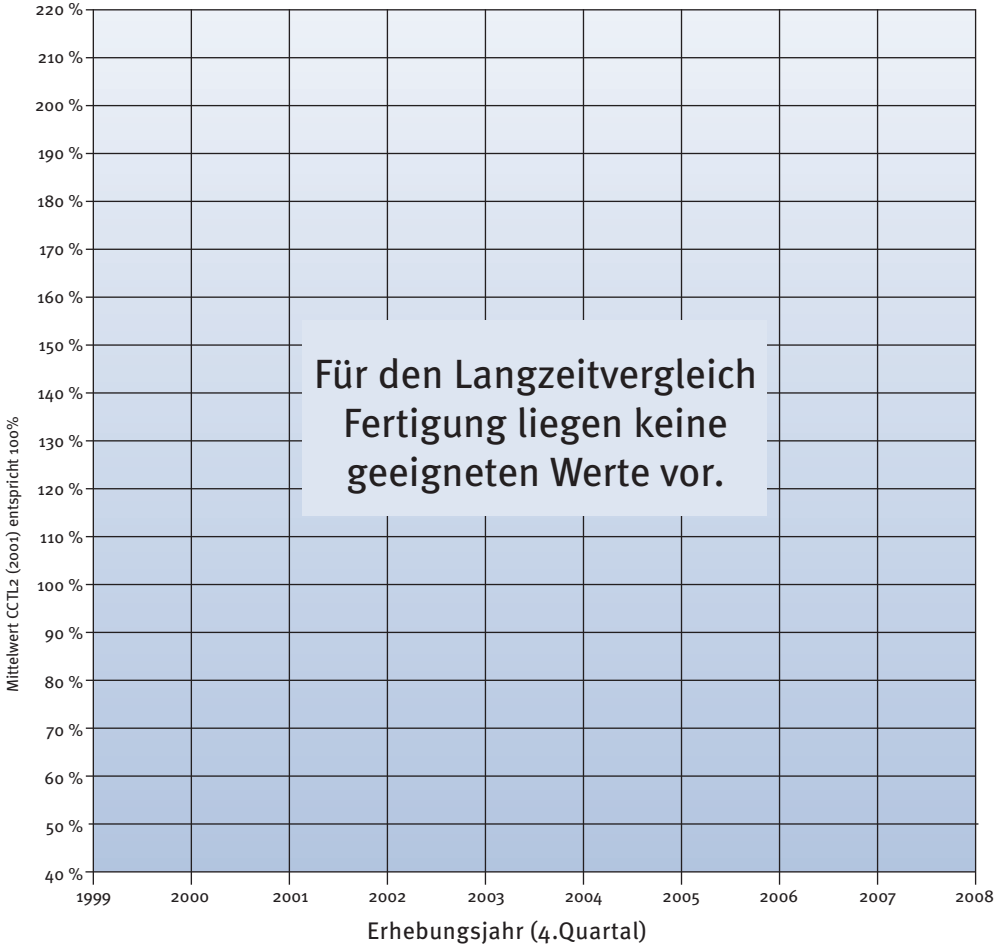
Nur Mitglieder haben Anspruch auf Leistungen aus dem Tarifvertrag



Fertigung

Langzeitvergleich Fertigung

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Fertigung – Übersicht

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

Jobfamilie Fertigung – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
Fert1 – Arbeiter/in						
gesamt	25.190	25.190	25.190	25.190	25.190	1
fix	25.190	25.190	25.190	25.190	25.190	1
variabel	keine Angaben					
Fert2 – Facharbeiter/in						
gesamt	26.556	30.915	27.404	36.609	35.898	764
fix	26.556	30.915	27.404	36.609	35.898	764
variabel	keine Angaben					
Fert3 – Meister/in						
gesamt	30.388	36.474	31.796	36.936	33.411	35
fix	30.388	36.474	31.796	36.936	33.411	35
variabel	keine Angaben					
Fert4 – HW-Techniker/in						
gesamt	44.749	54.489	36.915	50.598	47.429	12
fix	40.460	49.267	36.915	45.749	43.792	12
variabel	4.695	5.222	4.849	4.849	4.849	9
Fert5 – HW-Ingenieur/in						
gesamt	57.954	71.629	64.756	64.756	64.756	14
fix	52.400	64.925	59.009	59.009	59.009	14
variabel	5.554	6.865	5.747	5.747	5.747	14

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Fertigung – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
HW1	0,00%	0,00%	100,0%	0,00%
HW2	0,0%	26,6%	96,9%	3,1%
HW3	0,0%	11,4%	25,0%	33,3%
HW4	0,0%	18,2%	9,1%	9,1%
HW5	7,1%	0,0%	0,0%	21,4%

*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*

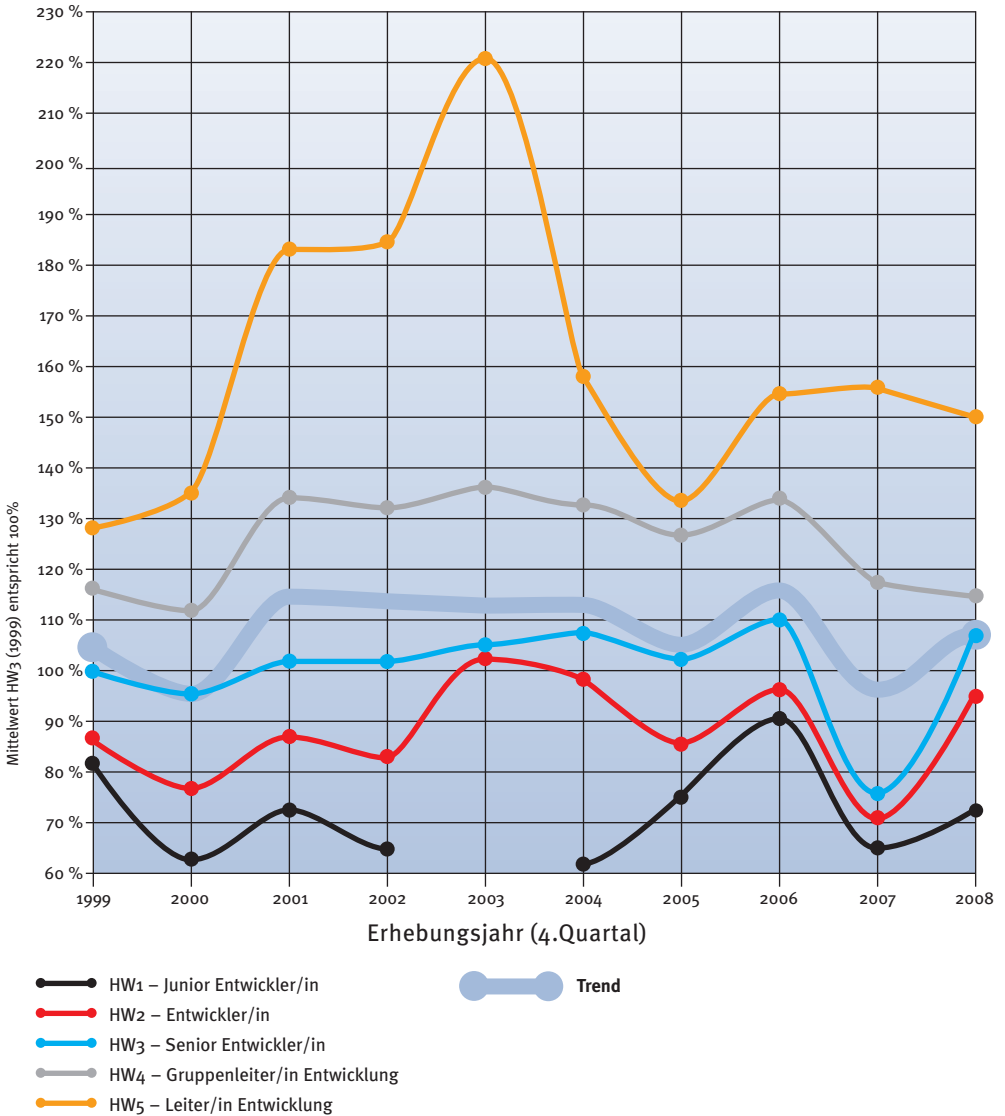
*Gesundheitserhalt durch
Arbeiten nach persönlichen
Bedürfnissen und
eigenem Rhythmus*



Hardware Entwicklung

Langzeitvergleich 1999 – 2008 Hardware Entwicklung

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Hardware Entwicklung– Übersicht

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

Jobfamilie Hardware Entwicklung – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
HW1 – Junior Entwickler/in						
gesamt	37.237	43.250	38.256	41.341	39.863	58
fix	37.237	42.253	37.379	40.864	39.590	58
variabel	3.540	4.384	3.962	3.962	3.962	4
HW2 – Entwickler/in						
gesamt	44.941	53.116	41.199	55.306	52.785	343
fix	44.941	50.030	41.199	54.034	52.723	343
variabel	5.098	5.503	5.301	5.301	5.301	4
HW3 – Senior Entwickler/in						
gesamt	59.773	66.973	44.632	92.458	59.807	352
fix	59.476	60.593	44.632	81.375	59.622	352
variabel	6.326	10.500	6.401	11.083	8.157	8
HW4 – Gruppenleiter/in Entwicklung						
gesamt	59.773	72.278	46.473	80.500	63.456	55
fix	59.773	65.464	46.473	71.141	61.331	55
variabel	6.852	7.247	6.973	9.625	7.304	16
HW5 – Leiter/in Entwicklung						
gesamt	77.569	87.953	83.098	91.915	83.588	18
fix	70.134	79.524	75.524	83.125	75.946	18
variabel	7.436	8.521	7.575	8.790	7.642	18

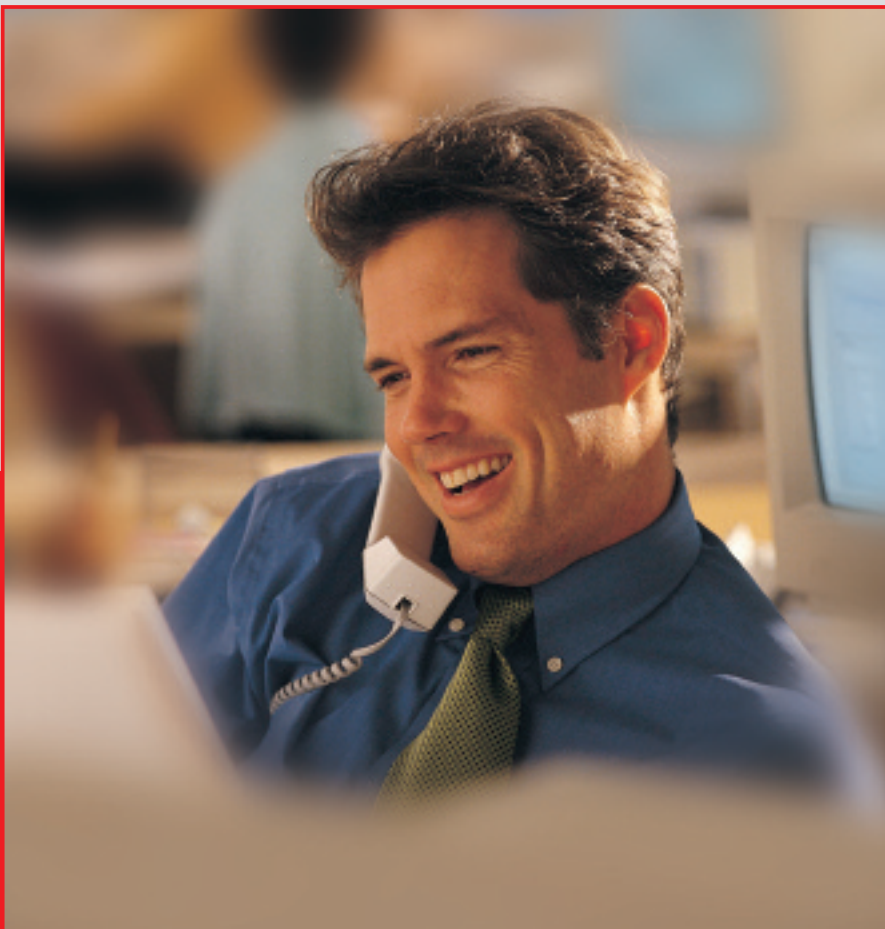
Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Hardware Entwicklung – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
HW1	0,0%	7,7%	15,4%	12,8%
HW2	0,0%	0,0%	7,1%	42,9%
HW3	0,0%	5,0%	0,0%	45,0%
HW4	0,0%	0,0%	4,7%	27,9%
HW5	5,9%	5,9%	0,0%	52,9%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

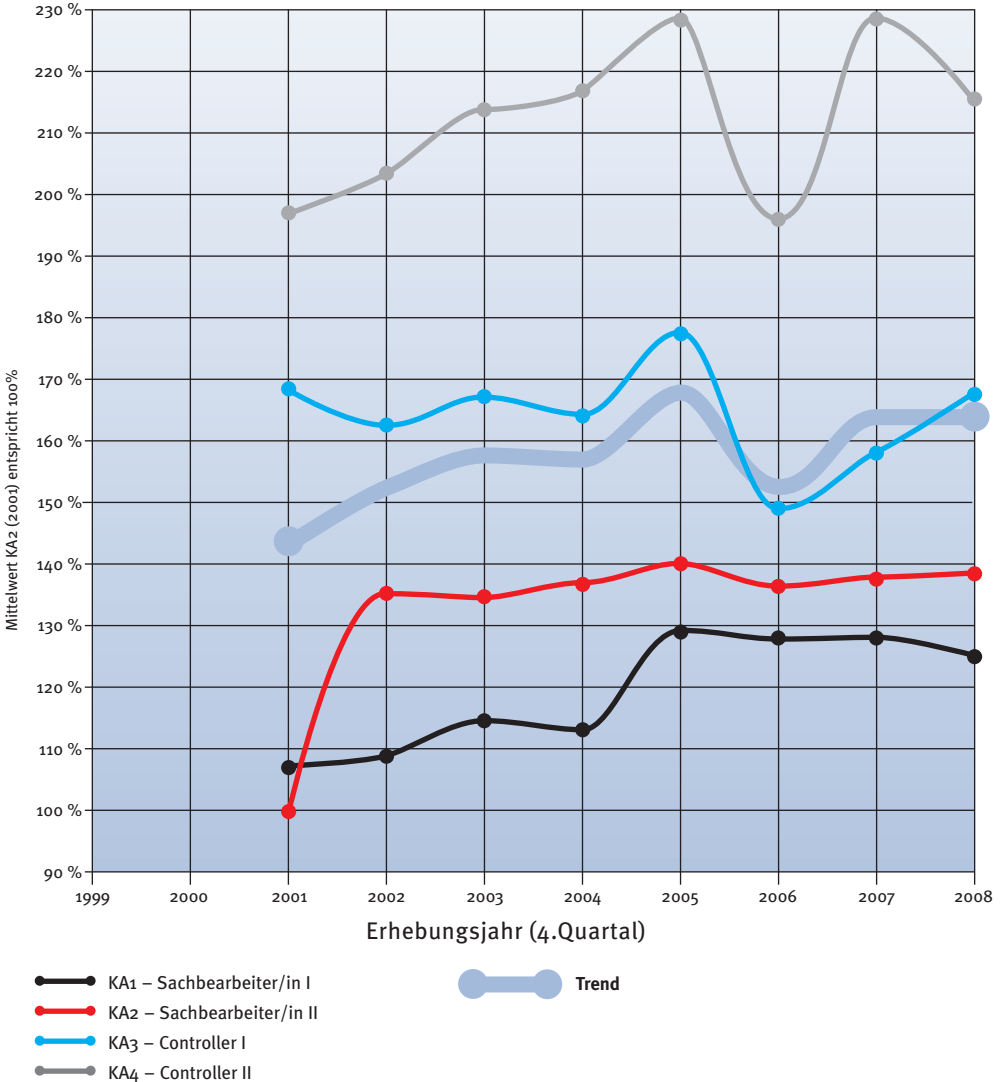
***Soziale Gerechtigkeit ist eine Daueraufgabe.
Dafür brauchen wir jede Einzelne und
jeden Einzelnen. Mit Ideen, Sachverstand,
Engagement und finanziellem Beitrag.
Denn die IG Metall ist nur so stark, wie ihre
Mitglieder sie machen.***



Kaufmännische Administration

Langzeitvergleich 2001 – 2008 Kaufmännische Administration

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Kaufmännische Administration – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	Alias Beschreibung Anforderungen	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
Alias Beschreibung Anforderungen	KA1 – Sachbearbeiter/in I IT-System-Kaufmann/Kauffrau, Administrator, Buyer I Bearbeitung von Kundenanfragen, Angebot entsprechender Standardlösungen, Kalkulation von Angeboten und Leistungen Berufsausbildung als IT-System-Kaufmann/Kauffrau oder entsprechender Abschluss		
Alias Beschreibung Anforderungen	KA2 – Sachbearbeiter/in II Administrator II, Buyer II, Projektbearbeiter/in I Entwicklung kundenspezifischer Angebote, kaufmännischer Support in größeren Projekten, Rechnungsprüfung, Finanzkontrolle wie Sachbearbeiter/in I und mehrjährige Berufserfahrung		
Alias Beschreibung Anforderungen	KA3 – Controller I Administration Specialist I, Buyer III, Supervisor I, Projektbearbeiter/in II, Fachreferent/in Ermittlung von betriebswirtschaftlichen Kennzahlen, Durchführung von Wirtschaft- lichkeitsanalysen nach konkreten Vorgaben, Budgetplanung FH-Abschluss bzw. betriebswirtschaftliche Ausbildung und mehrjährige Berufs- erfahrung		
Alias Beschreibung Anforderungen	KA4 – Controller II Administration Specialist II, Supervisor II, Projektbearbeiter/in III, Referent/in Entwicklung von Verfahren, Methoden und Richtlinien zur Lösung betriebswirtschaft- licher Problemstellungen; Überwachung interner Leistungsverrechnung 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

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
KA1 – Sachbearbeiter/in I						
gesamt	32.438	39.620	12.338	55.761	40.709	610
fix	30.733	39.186	12.338	55.761	40.357	610
variabel	3.057	4.102	909	4.505	2.025	106
KA2 – Sachbearbeiter/in II						
gesamt	38.057	49.252	13.566	65.728	45.133	701
fix	35.721	47.263	13.566	65.728	44.258	701
variabel	3.121	4.745	336	8.105	2.367	259
KA3 – Controller I						
gesamt	48.484	60.934	27.537	68.519	54.729	196
fix	45.675	56.731	27.537	65.263	51.476	196
variabel	4.375	6.576	1.000	9.418	4.278	149
KA4 – Controller II						
gesamt	59.773	76.661	56.243	101.758	70.010	211
fix	55.412	71.182	56.243	83.918	62.772	211
variabel	4.594	11.045	3.431	24.836	8.300	184

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Kaufmännische Administration – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
KA1				
	9,4%	69,2%	37,9%	13,8%
KA2				
	24,6%	66,9%	16,8%	18,1%
KA3				
	23,3%	41,8%	21,1%	12,7%
KA4				
	17,2%	28,4%	6,7%	23,1%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

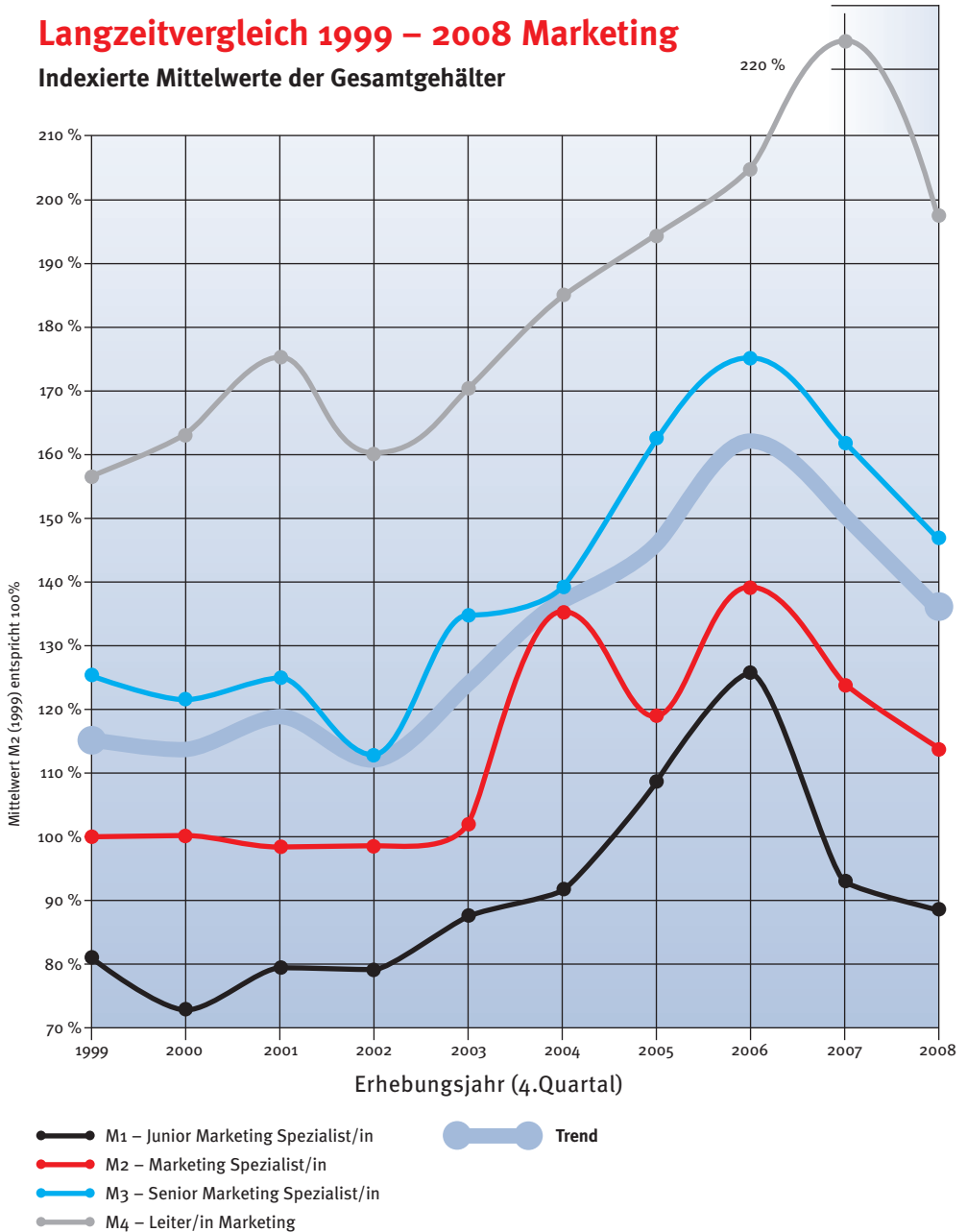
Die meisten Menschen wünschen sich eine sinnvolle befriedigende Beschäftigung, die ihre Gesundheit und die Umwelt nicht belastet. Sie wollen bei Entscheidungen gefragt und beteiligt sein, und sie verlangen nach Freiräumen und Selbstbestimmung im täglichen Arbeitsleben. Die IG Metall arbeitet an zeitgemäßen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



Marketing

Langzeitvergleich 1999 – 2008 Marketing

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Marketing – Übersicht

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

Jobfamilie Marketing – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
M1 – Junior Marketing Spezialist/in						
gesamt	36.829	43.683	30.238	45.123	42.141	29
fix	32.025	43.683	30.238	45.123	41.636	29
variabel	3.476	4.804	909	4.804	1.627	9
M2 – Marketing Spezialist/in						
gesamt	48.512	53.544	46.104	58.906	53.251	36
fix	47.982	51.118	46.104	57.815	51.928	36
variabel	5.562	5.562	1.091	5.393	2.382	20
M3 – Senior Marketing Spezialist/in						
gesamt	59.773	63.981	53.951	83.925	69.194	73
fix	53.748	62.287	53.509	75.021	64.238	73
variabel	6.234	7.923	875	8.904	7.697	47
M4 – Leiter/inMarketing						
gesamt	85.950	87.648	73.938	107.386	92.847	50
fix	73.966	74.548	73.938	93.477	81.623	50
variabel	13.099	13.099	7.835	15.909	13.687	41

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Marketing – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
M1	0,0%	50,0%	38,5%	15,4%
M2	0,0%	64,3%	0,0%	42,9%
M3	10,8%	35,1%	3,8%	38,5%
M4	0,0%	21,2%	10,0%	10,0%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

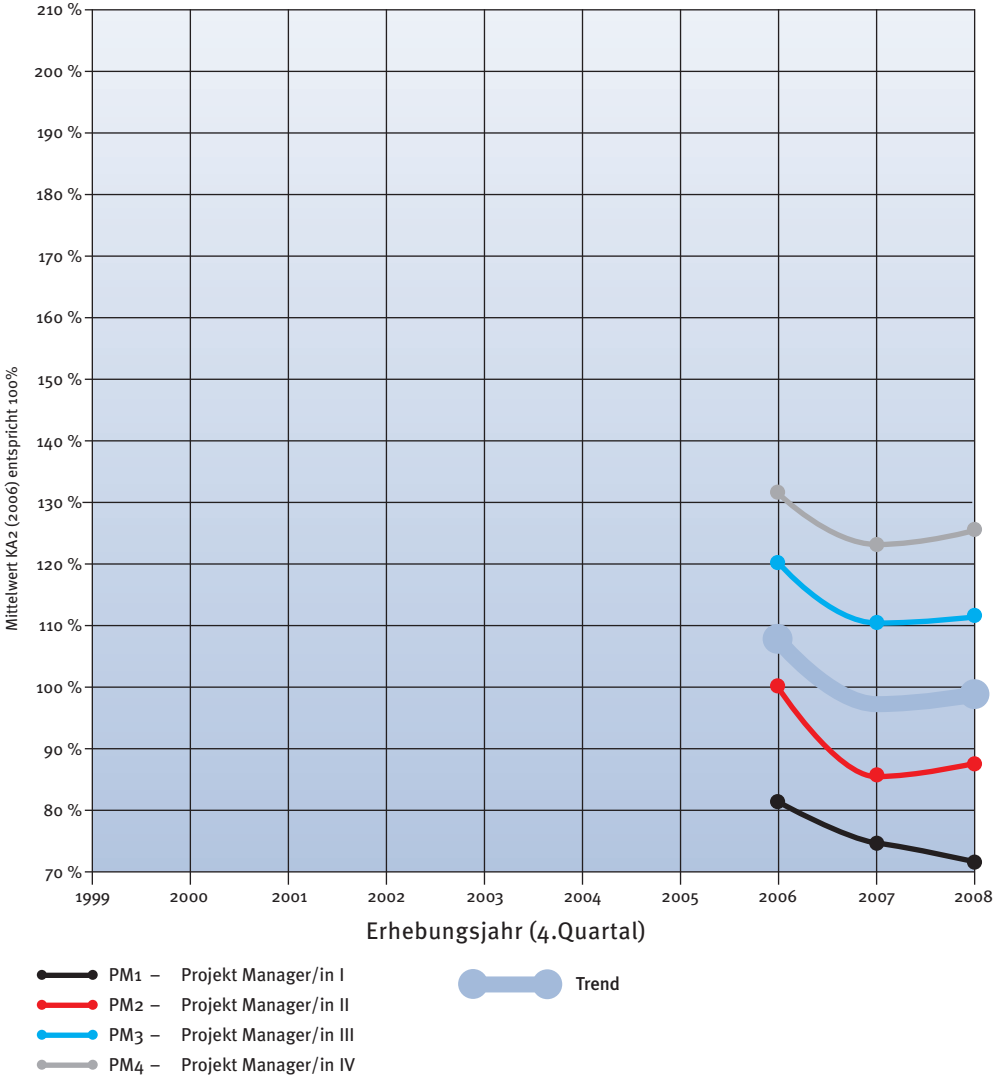
***Die IG Metall ist eine starke Organisation,
die auf der Idee Solidarität aufbaut und Zu-
kunft gestaltet. Wir sind offen für ein sozia-
les Miteinander und gelebte Demokratie. Wir
verbinden Tradition und Moderne.***



Projekt Management

Langzeitvergleich 2006 – 2008 Projekt Management

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Projekt Management – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	Alias Beschreibung Anforderungen	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
Alias Beschreibung Anforderungen	PM1 – Projekt Manager/in I Projektleiter/in 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 abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder BA-Diplom; Branchen-, Produkt- oder Anwendungserfahrung		
Alias Beschreibung Anforderungen	PM2 – Projekt Manager/in II Projektleiter/in 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 wie PM1 oder abgeschlossenes Hochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung, ggf. PM-Ausbildung bzw. -Zertifizierung		
Alias Beschreibung Anforderungen	PM3 – Projekt Manager/in III Projektleiter/in 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 wie PM2 und profunde Fachkenntnisse oder mehrjährige Erfahrung in der Projektleitung; PM-Ausbildung/ggf. PM-Zertifizierung		
Alias Beschreibung Anforderungen	PM4 – Projekt Manager/in IV Projektleiter/in 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 wie PM3 und langjährige Erfahrung in der Projektleitung von komplexen (Groß-)Projekten; PM-Zertifizierung		

Jobfamilie Projekt Management – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
PM1 – Projekt Manager/in I						
gesamt	42.700	51.102	34.501	62.612	47.138	190
fix	39.375	47.250	33.366	55.039	45.604	190
variabel	4.403	5.250	4.725	7.574	5.025	58
PM2 – Projekt Manager/in II						
gesamt	52.351	65.597	40.650	83.357	57.871	333
fix	48.012	58.831	40.650	67.175	54.021	333
variabel	3.199	9.253	720	16.182	6.285	204
PM3 – Projekt Manager/in III						
gesamt	60.670	80.468	55.656	83.993	73.178	295
fix	59.226	73.806	53.924	74.511	66.081	295
variabel	6.935	11.747	4.421	11.458	9.143	229
PM4 – Projekt Manager/in IV						
gesamt	73.909	87.092	65.515	88.754	81.561	142
fix	65.796	76.770	58.146	80.510	73.177	142
variabel	8.789	17.109	7.368	16.939	11.339	105

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Projekt Management – zusätzliche Angaben

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
PM1				
	5,6%	30,0%	20,2%	7,9%
PM2				
	24,5%	13,9%	11,6%	13,5%
PM3				
	16,5%	8,0%	3,1%	31,3%
PM4				
	5,8%	5,8%	1,2%	41,7%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

***IG Metall – der Inbegriff für Kompetenz in
Arbeitsfragen***

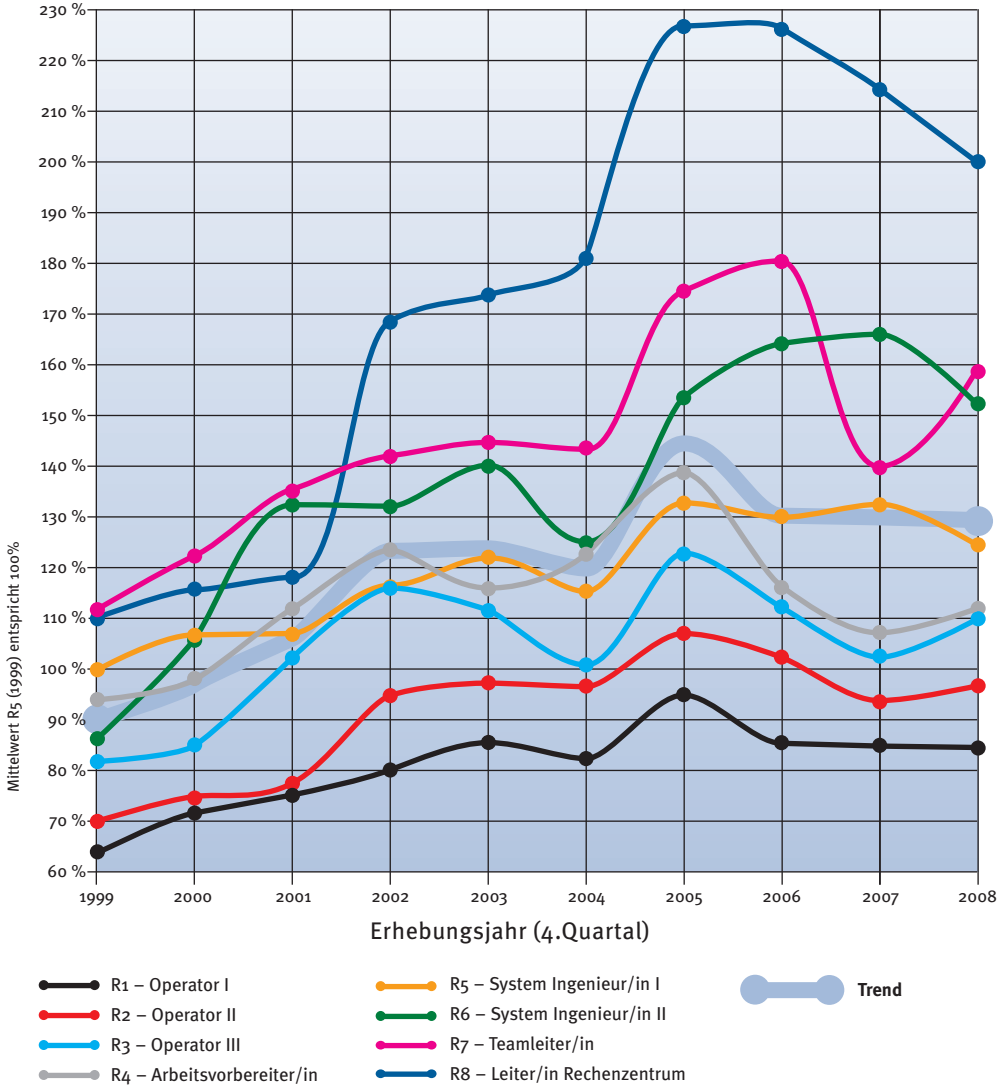
*Wir bringen unser politisches Gewicht ein
und entwickeln lebenswerte Perspektiven.
Zukunft ist wichtig – bringen wir sie
gemeinsam voran!*



Rechenzentrum

Langzeitvergleich 1999 – 2008 Rechenzentrum

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Rechenzentrum – Übersicht

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

Die IG Metall macht deutlich, dass Beschäftigte keine reinen Kostenfaktoren sind, sondern den gemeinsamen Erfolg für das Unternehmen realisieren: Ihr Einsatz, ihr Können und ihre Motivation bestimmen das unternehmerische Ergebnis.

Jobfamilie Rechenzentrum – Übersicht

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

Jobfamilie Rechenzentrum – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
R1 – Operator I						
gesamt	33.078	39.162	17.224	38.256	36.966	127
fix	33.078	39.162	16.363	38.256	36.953	127
variabel	853	870	861	861	861	2
R2 – Operator II						
gesamt	40.386	47.065	36.370	46.802	43.033	230
fix	39.435	46.019	34.552	46.802	42.699	230
variabel	1.531	1.914	1.719	1.819	1.746	44
R3 – Operator III						
gesamt	44.947	52.406	25.734	51.964	47.983	319
fix	44.516	50.991	23.160	49.303	47.446	319
variabel	2.213	2.690	1.988	2.661	2.484	69
R4 – Arbeitsvorbereiter/in						
gesamt	41.729	56.522	38.675	58.809	48.554	234
fix	38.194	55.485	34.529	55.325	46.841	234
variabel	2.109	4.410	1.843	5.647	3.340	120

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Rechenzentrum – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
R1				
	16,7%	16,7%	38,1%	26,2%
R2				
	47,8%	7,6%	5,4%	35,9%
R3				
	42,0%	8,6%	6,2%	39,5%
R4				
	37,6%	10,9%	20,8%	27,7%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

Jobfamilie Rechenzentrum – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
R5 – Systemingenieur/in I						
gesamt	49.438	61.882	41.144	67.684	53.947	722
fix	47.937	60.659	41.144	60.600	52.831	722
variabel	2.110	5.220	50	7.084	3.111	259
R6 – Systemingenieur/in II						
gesamt	54.404	69.913	49.561	79.245	65.841	674
fix	50.884	68.604	49.187	72.041	62.325	674
variabel	2.398	6.300	374	7.987	4.896	484
R7 – Teamleiter/in						
gesamt	59.456	74.760	59.773	86.255	69.363	323
fix	56.483	66.131	57.236	82.875	64.331	323
variabel	2.908	7.457	2.951	12.730	6.204	262
R8 – Leiter/in RZ						
gesamt	75.604	96.281	72.396	113.043	87.537	93
fix	67.729	94.006	65.066	113.043	83.425	93
variabel	6.166	9.487	7.330	31.531	8.893	43

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Rechenzentrum – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
R5				
	25,6%	10,9%	14,9%	19,0%
R6				
	40,4%	6,8%	8,2%	26,6%
R7				
	47,0%	6,7%	3,2%	31,4%
R8				
	5,6%	7,9%	0,0%	42,5%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

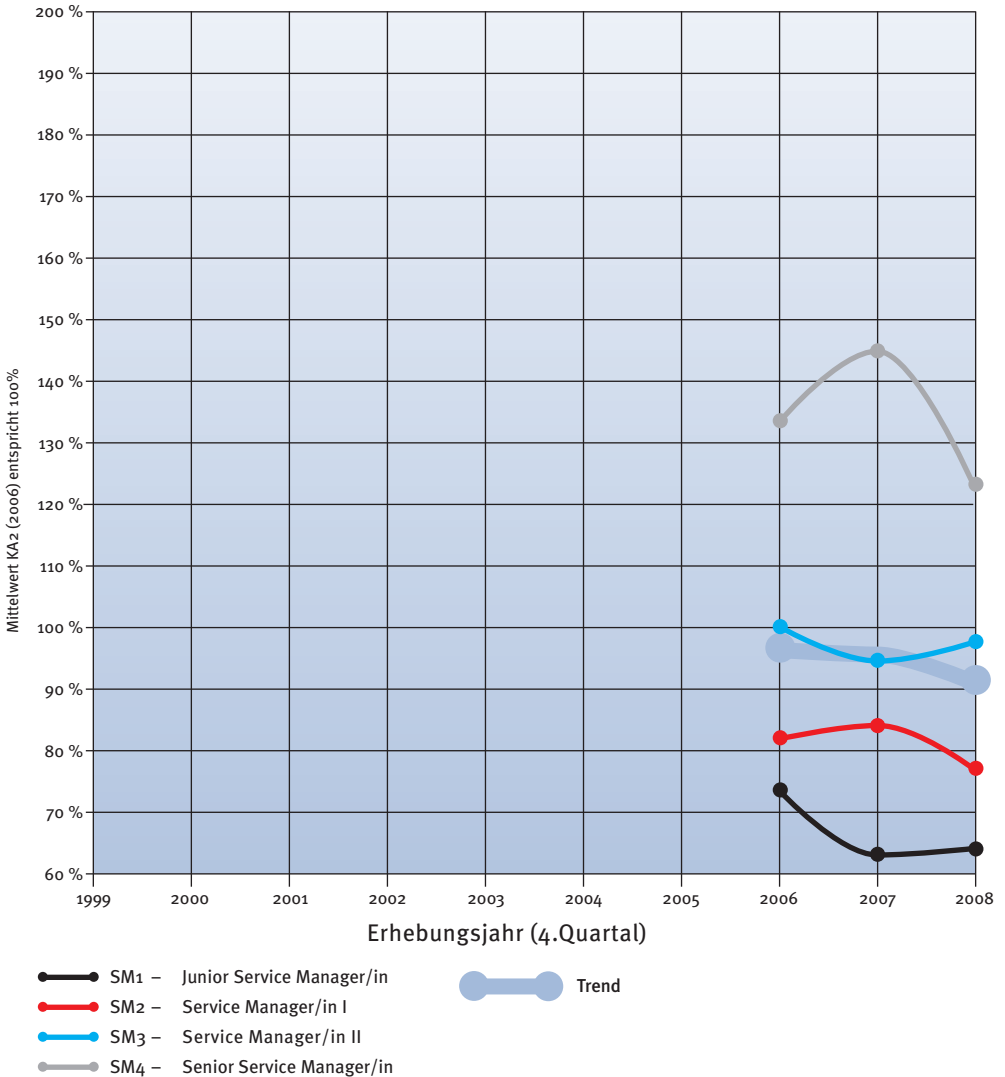
*Die IG Metall gestaltet sichere und humane
Arbeitsplätze, ein gesichertes Einkommen,
sinnvolle Produkte und menschliches Leben.
Wir schützen Arbeits- und Lebenszeit.*



Service Management

Langzeitvergleich 2006 – 2008 Service Management

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Service Management – Übersicht

KB – Job	Kurzbezeichnung – Job Tätigkeitsbezeichnung	Alias Beschreibung Anforderungen	andere gebräuchliche Bezeichnungen Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsaufgabe Qualifikation/Kenntnisse/Erfahrungen
Alias Beschreibung Anforderungen	SM1 – Junior Service Manager/in 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
Alias Beschreibung Anforderungen	SM2 – Service Manager/in I 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
Alias Beschreibung Anforderungen	SM3 – Service Manager/in II 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
Alias Beschreibung Anforderungen	SM4 – Senior Service Manager/in 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

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
SM1 – Junior Service Manager/in						
gesamt	36.298	43.249	37.420	46.608	38.838	72
fix	36.262	39.190	36.477	46.608	38.212	72
variabel	2.553	4.327	1.280	7.530	3.467	13
SM2 – Service Manager/in I						
gesamt	43.683	55.781	39.610	56.048	47.245	151
fix	42.450	51.299	39.610	55.884	45.120	151
variabel	2.146	8.708	305	8.177	4.650	69
SM3 – Service Manager/in II						
gesamt	57.005	65.514	45.123	70.958	59.337	158
fix	52.528	61.709	44.443	66.489	55.360	158
variabel	2.461	10.232	2.199	9.780	6.221	101
SM4 – Senior Service Manager/in						
gesamt	65.020	81.323	59.773	94.066	74.362	125
fix	63.303	72.836	59.773	80.847	68.556	125
variabel	8.006	19.250	6.122	18.818	13.195	55

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Service Management – zusätzliche Angaben

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
SM1				
	15,6%	15,6%	21,9%	15,6%
SM2				
	38,9%	25,3%	15,8%	14,7%
SM3				
	45,4%	16,2%	3,8%	23,8%
SM4				
	15,0%	10,0%	0,8%	28,3%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

Das Kompetenz-Netzwerk der IG Metall

Wir sind flächendeckend in Deutschland präsent und aktiv mit über 170 lokalen Büros. Vor Ort sind unsere Expertinnen und Experten direkt ansprechbar. Wir bündeln die Kraft und das Knowhow von Betriebsräten, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Jugendvertretungen.

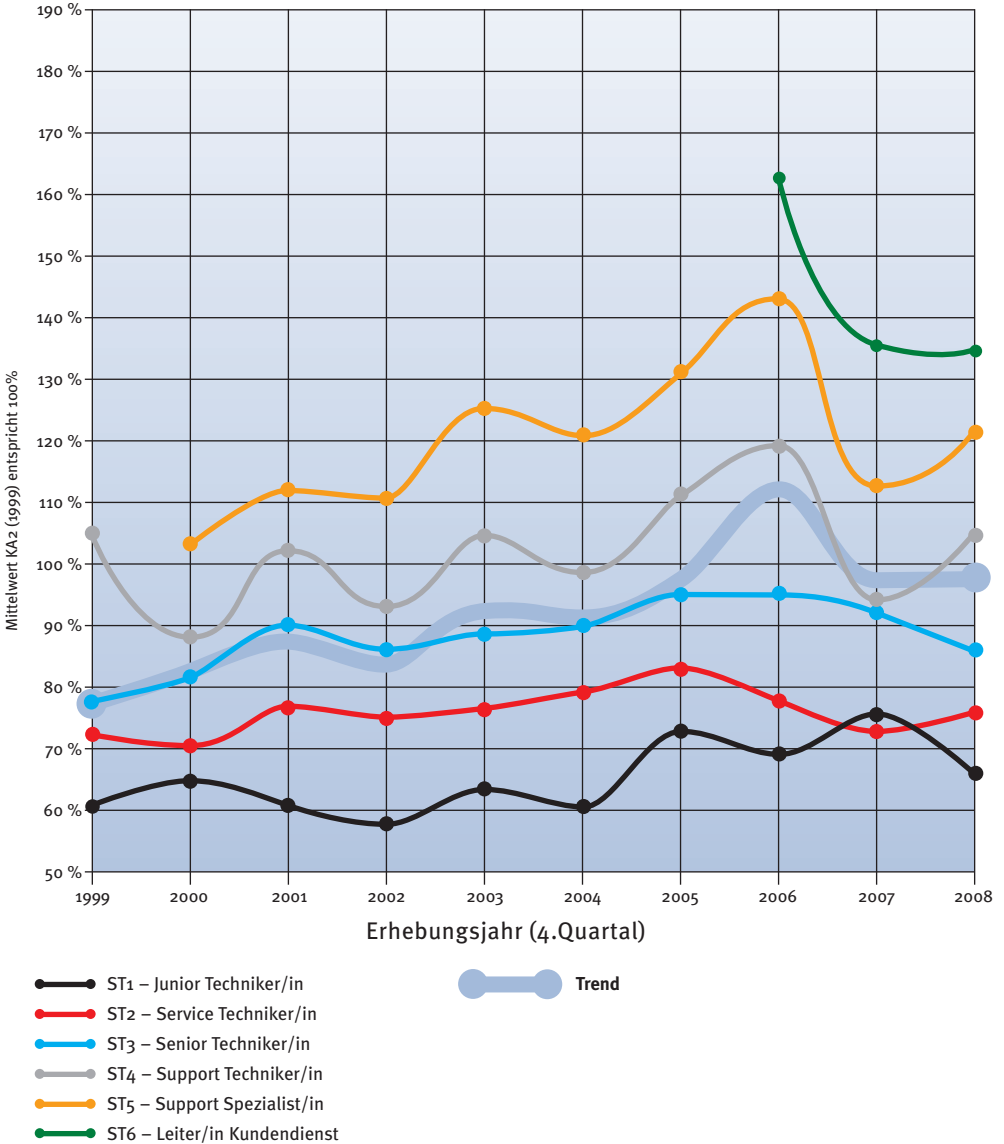
Machen Sie mit!



Service Technik

Langzeitvergleich 1999 – 2008 Service Technik

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Service Technik – Übersicht

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

Jobfamilie Service Technik – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
ST1 – Junior Techniker/in						
gesamt	29.486	34.262	29.957	45.454	34.924	320
fix	28.875	34.138	26.142	41.945	34.174	320
variabel	2.978	4.654	909	4.927	2.473	97
ST2 – Service Techniker/in						
gesamt	35.354	39.375	13.445	50.197	39.778	467
fix	34.290	38.879	13.445	50.197	38.898	467
variabel	1.718	3.799	763	4.855	2.619	157
ST3 – Senior Techniker/in						
gesamt	41.249	48.150	18.165	55.267	45.423	1111
fix	40.736	47.082	18.165	55.267	44.614	1111
variabel	1.810	3.038	1.000	8.292	3.058	294
ST4 – Support Techniker/in						
gesamt	46.345	53.310	21.819	63.266	54.611	405
fix	43.067	50.596	21.819	61.455	53.101	405
variabel	2.595	5.402	1.182	13.687	2.983	205
ST5 – Support Spezialist/in						
gesamt	53.032	60.375	34.304	79.245	63.343	276
fix	51.118	58.625	34.304	79.190	59.808	276
variabel	4.610	9.520	3.335	10.872	7.019	139
ST6 – Leiter/in Ku-dienst						
gesamt	62.683	73.257	59.773	107.386	70.097	164
fix	61.285	68.954	56.652	91.477	67.386	164
variabel	7.054	10.670	6.516	15.909	9.262	48

Jobfamilie Service Technik – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
ST1				
	9,7%	8,4%	57,3%	7,5%
ST2				
	28,9%	7,0%	24,2%	17,4%
ST3				
	32,2%	5,3%	19,3%	16,0%
ST4				
	32,9%	5,1%	12,0%	18,5%
ST5				
	24,8%	5,0%	7,9%	22,9%
ST6				
	20,9%	5,5%	0,9%	24,5%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

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

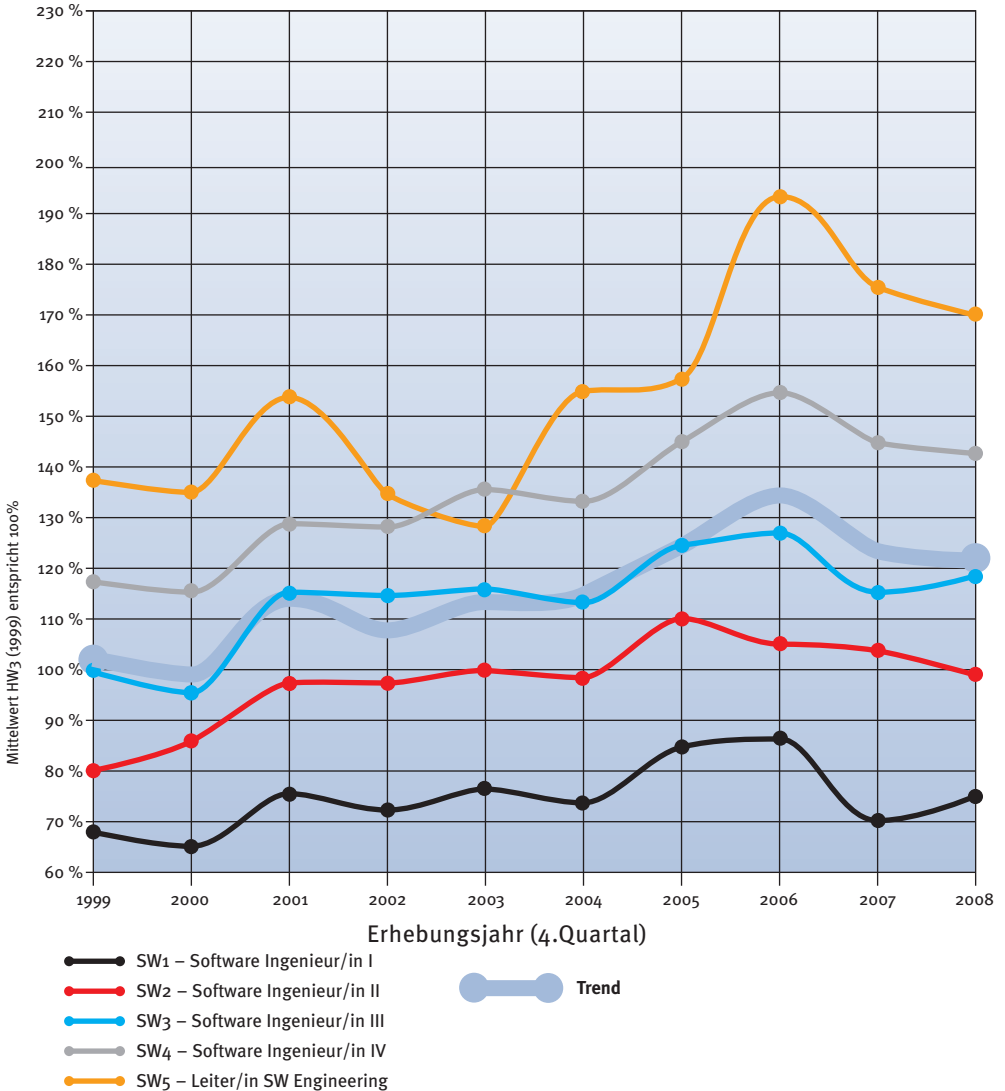
- *Unsere Tarifverträge bringen mehr abgesicherte Mindestbedingungen für Gehälter, Arbeitszeiten und -bedingungen*
- *Wir sorgen für betriebsnahe Regelungen z.B. durch Haustarifverträge*
- *Wir setzen uns für faire Eingruppierungen ein*
- *Wir haben Weiterbildungsansprüche in Tarifverträgen festgehalten*
- *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 – 2008 Software Engineering

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Software Engineering – Übersicht

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

Jobfamilie Software Engineering – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
SW1 – SW Ingenieur/in I						
gesamt	34.519	42.788	31.838	52.499	39.241	275
fix	32.951	40.987	27.685	51.333	37.613	275
variabel	2.995	4.190	909	8.075	3.342	134
SW2 – SW Ingenieur/in II						
gesamt	44.811	61.027	38.256	61.821	52.238	1.337
fix	42.106	59.746	37.711	60.667	50.559	1.337
variabel	2.994	5.499	73	10.224	4.262	527
SW3 – SW Ingenieur/in III						
gesamt	57.585	70.280	43.161	74.307	62.444	1.539
fix	53.962	66.765	43.161	74.307	59.797	1.539
variabel	4.483	6.396	842	11.488	4.090	996
SW4 – SW Ingenieur/in IV						
gesamt	62.727	83.942	50.723	84.875	74.285	940
fix	60.428	73.966	50.723	84.034	68.948	940
variabel	3.801	12.351	3.723	14.294	7.742	648
SW5 – Leiter/in SW Engineering						
gesamt	76.093	95.932	68.070	107.386	89.344	293
fix	68.425	82.754	64.934	97.412	79.913	293
variabel	8.637	17.042	7.018	18.375	12.560	220

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Software Engineering – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
SW1				
	18,4%	20,4%	61,7%	10,6%
SW2				
	14,6%	20,3%	14,8%	19,6%
SW3				
	25,2%	14,6%	9,1%	27,1%
SW4				
	18,7%	8,5%	4,8%	25,6%
SW5				
	3,0%	7,6%	0,9%	30,3%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

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

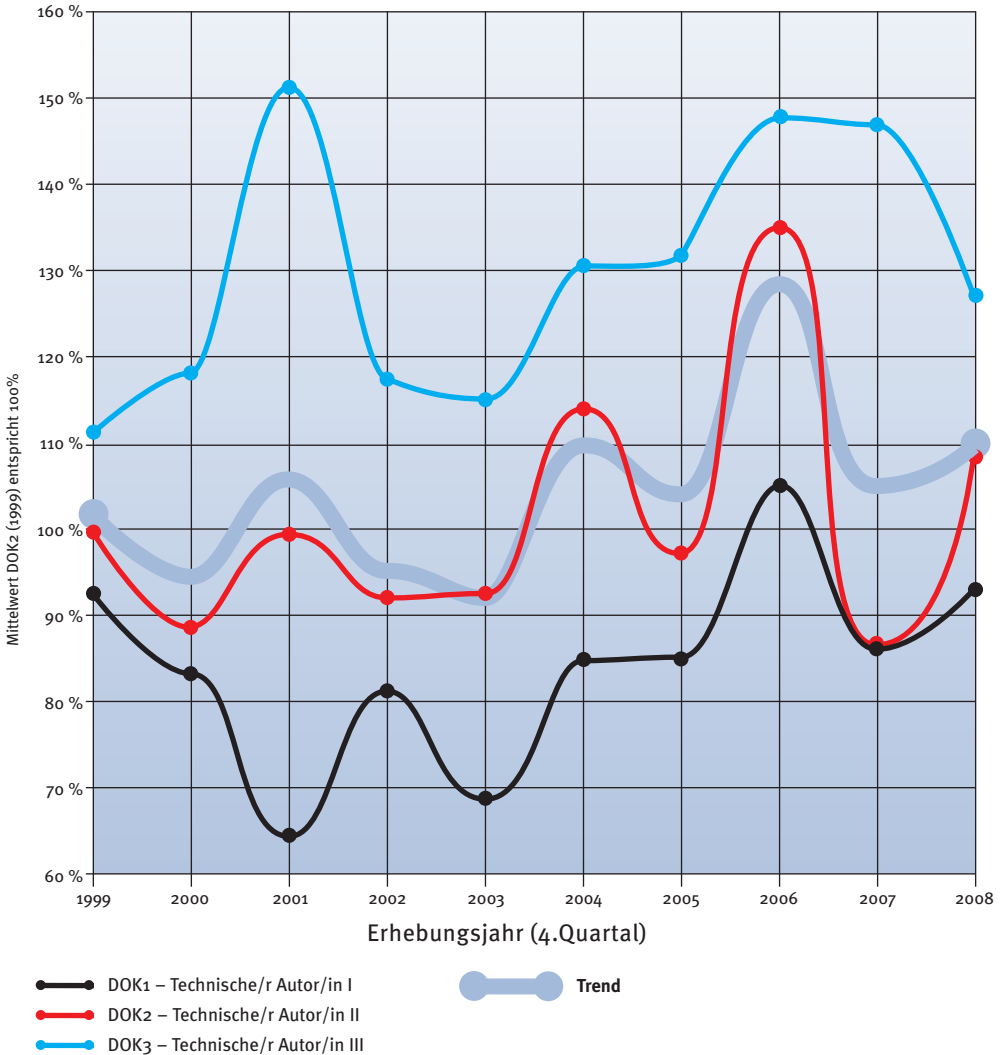
*Aber nur starke Gewerkschaften werden in
Tarifverhandlungen ernst genommen.
Kompetenz und wirksame Solidarität haben
ihren Preis. Damit das so bleibt, brauchen
wir Verstärkung! Damit wir auch weiterhin
gute Lösungen erreichen können!*



Technische Dokumentation

Langzeitvergleich 1999 – 2008 Technische Dokumentation

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Technische Dokumentation – Übersicht

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

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
DOK1 – Technische/r Autor/in I						
gesamt	42.450	45.240	43.224	51.452	44.155	11
fix	42.450	45.240	43.224	50.719	44.088	11
variabel	733	733	733	733	733	1
DOK2 – Technische/r Autor/in II						
gesamt	48.512	55.340	46.726	54.723	51.869	10
fix	46.667	54.828	46.726	54.723	50.345	10
variabel	4.885	5.416	5.083	5.083	5.083	3
DOK3 – Technische/r Autor/in III						
gesamt	59.773	61.741	59.773	62.112	60.392	34
fix	59.773	59.773	59.773	59.810	59.783	34
variabel	5.179	5.179	2.302	2.302	2.302	9

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Technische Dokumentation – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
DOK1				
	9,1%	9,1%	27,3%	27,3%
DOK2				
	0,0%	0,0%	10,0%	20,0%
DOK3				
	0,0%	17,6%	0,0%	20,0%

*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 ...

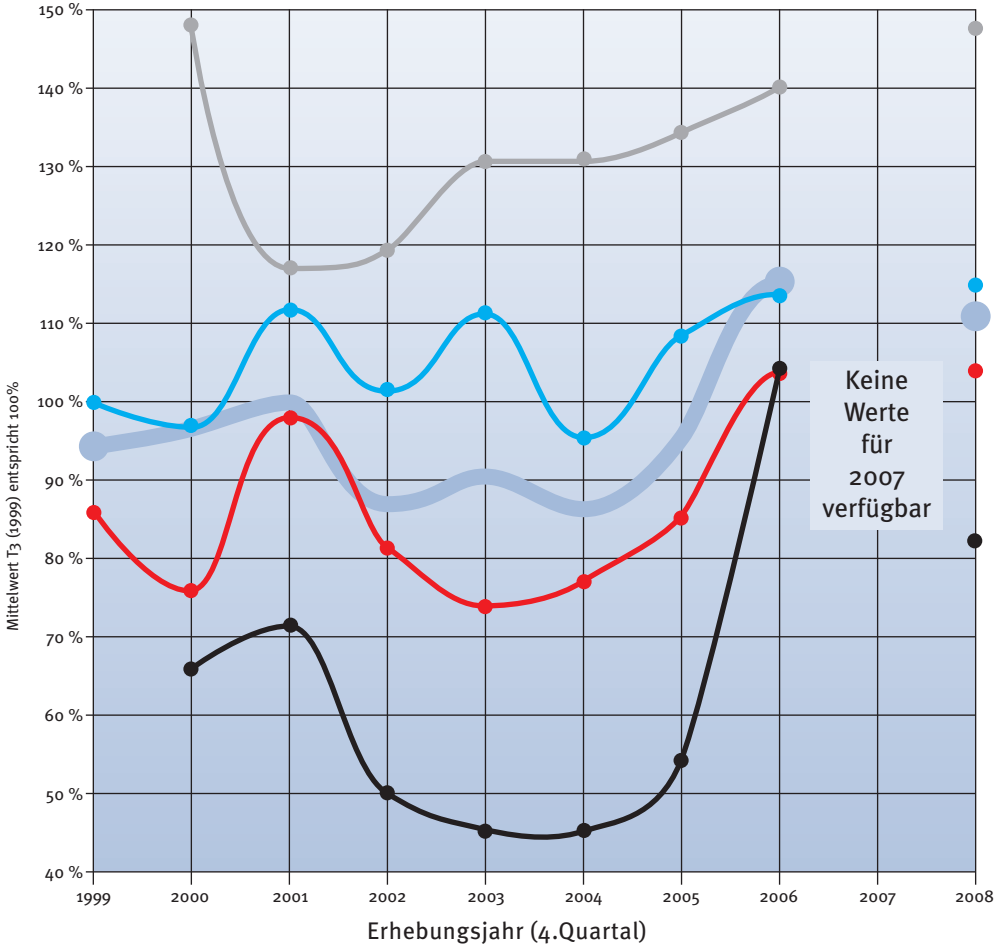
Sprechen Sie mit uns!



Training

Langzeitvergleich 1999 – 2008 Training

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



- T1 – Trainingsfachkraft
- T2 – Trainer/in
- T3 – Training Spezialist/in
- T4 – Leiter/in Bildungswesen

● Trend

Jobfamilie Training – Übersicht

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

Jobfamilie Training – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
T1 – Trainingsfachkraft						
gesamt	42.378	50.999	45.267	47.887	46.810	13
fix	38.500	50.224	40.929	47.887	45.809	13
variabel	3.915	5.039	4.338	4.338	4.338	3
T2 – Trainer/in						
gesamt	55.290	63.630	56.049	65.584	59.117	13
fix	53.850	61.302	53.539	62.865	58.234	13
variabel	5.675	5.807	5.675	5.807	5.741	2
T3 – Training Spezialist/in						
gesamt	61.267	68.954	60.707	68.969	65.318	18
fix	60.707	62.644	55.933	66.063	61.028	18
variabel	6.309	6.309	3.037	5.929	5.516	14
T4 – Leiter/in Bildungswesen						
gesamt	70.752	88.820	78.508	88.820	80.975	5
fix	70.752	88.287	78.508	80.307	79.273	5
variabel	8.513	8.513	8.513	8.513	8.513	1

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Training – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
T1	7,7%	53,8%	23,1%	7,7%
T2	7,7%	46,2%	7,7%	30,8%
T3	11,1%	11,1%	0,0%	33,3%
T4	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

Machen Sie mit

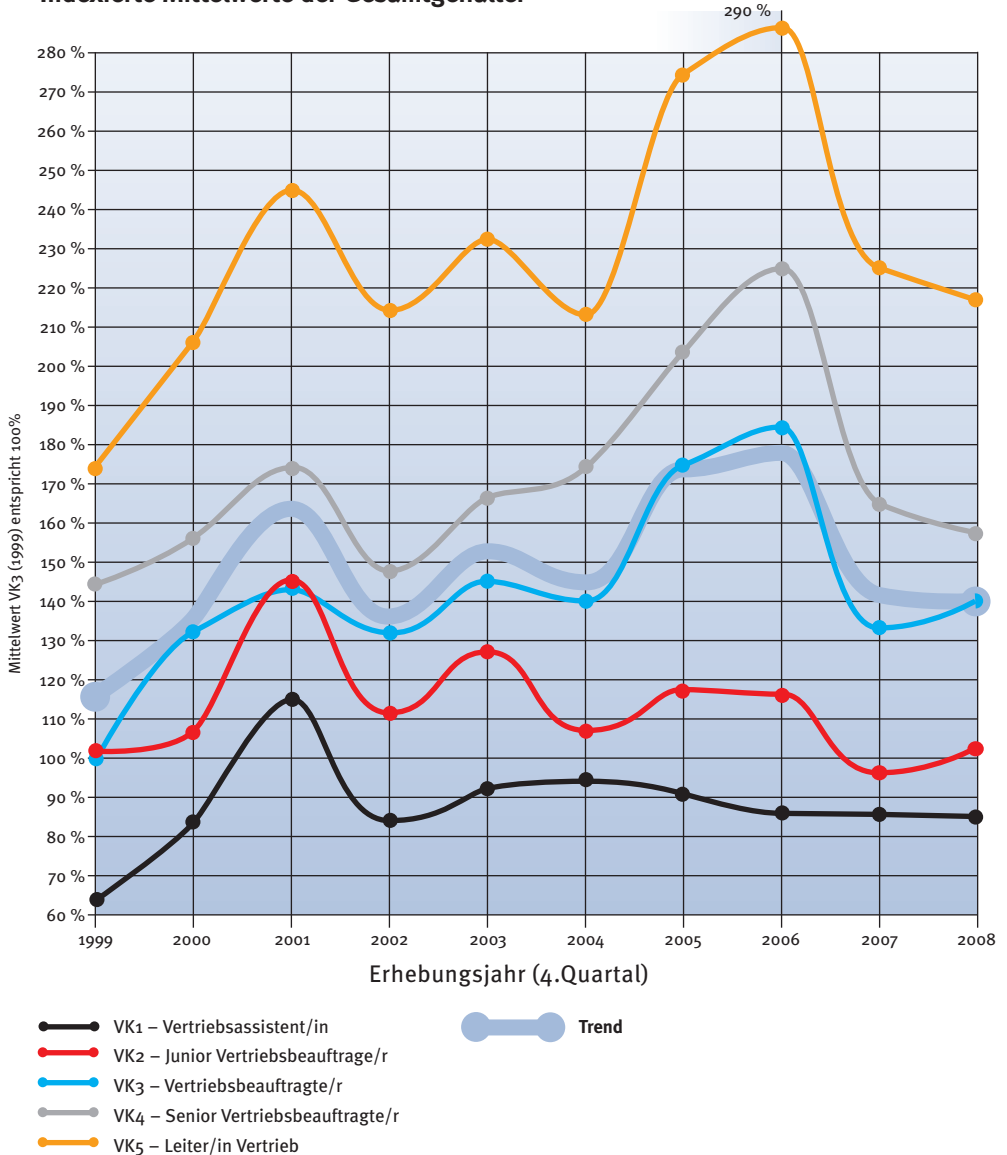
- ... damit Ihr Kurs im Arbeitsleben stimmt!*
- ... Weil Sie kein Vorstandsmitglied eines großen Unternehmens sind, das seine Millionenbezüge selbst aushandelt*
- ... weil die IG Metall Standards setzt – auch für ITK-Beschäftigte*
- ... weil die IG Metall international kooperiert gegen die negativen Folgen von Globalisierung und gegen den Terror der Märkte*
- ... weil die IG Metall Tarifverträge durchsetzt*



Vertrieb

Langzeitvergleich 1999 – 2008 Vertrieb

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Vertrieb – Übersicht

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

Jobfamilie Vertrieb – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
VK1 – Vertriebsassistent/in						
gesamt	33.795	38.938	26.822	45.635	38.804	183
fix	32.288	37.048	26.822	43.415	37.560	183
variabel	3.596	5.284	909	7.000	4.846	47
VK2 – Junior Vertriebsbeauftragte/r						
gesamt	43.250	49.819	43.161	90.003	46.466	224
fix	40.620	45.019	35.976	59.868	43.548	224
variabel	5.352	15.238	1.000	37.684	11.673	56
VK3 – Vertriebsbeauftragte/r						
gesamt	51.118	60.048	46.594	87.630	63.891	430
fix	48.125	56.875	44.367	66.135	53.082	430
variabel	6.076	18.575	1.182	28.790	20.295	229
VK4 – Senior Vertriebsbeauftragte/r						
gesamt	61.250	84.406	51.009	103.107	72.281	348
fix	59.088	68.420	51.009	82.635	60.971	348
variabel	11.136	23.231	6.916	42.448	19.106	206
VK5 – Leiter/in Vertrieb						
gesamt	80.128	107.372	66.038	145.289	99.005	225
fix	70.000	87.500	54.353	108.878	84.750	225
variabel	10.758	44.852	4.633	52.500	29.698	108

Jobfamilie Vertrieb – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
VK1	2,0%	58,6%	43,4%	12,1%
VK2	0,0%	34,3%	14,4%	8,7%
VK3	5,9%	15,8%	9,0%	22,5%
VK4	5,6%	9,7%	3,3%	23,9%
VK5	2,2%	7,2%	0,6%	18,1%

*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,

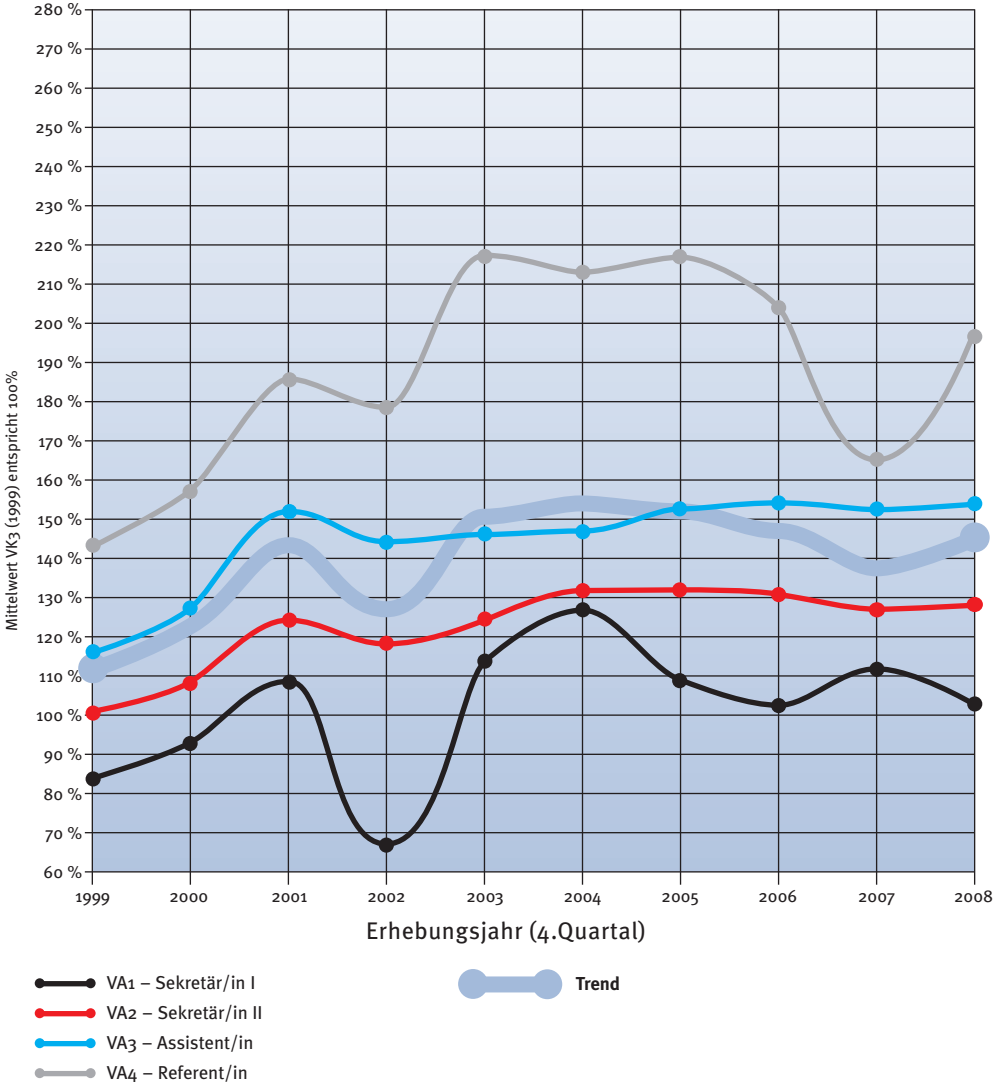
Reform der Reklamations- und Mitbestimmungsrechte



Verwaltung

Langzeitvergleich 1999 – 2008 Verwaltung

Indexierte Mittelwerte der Gesamtgehälter



Jobfamilie Verwaltung – Übersicht

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

Jobfamilie Verwaltung – Gehaltsbandbreite der Firmendurchschnitte

durchschnittliche Firmenentgelte, gesamt/fix/variabel	unteres Quartil	oberes Quartil	minimaler Durchschnitt	maximaler Durchschnitt	Mittelwert (gewichtet)	Besetzung (N)
VA1 – Sekretär/in I						
gesamt	26.893	33.324	23.101	43.881	31.431	150
fix	26.893	32.840	21.525	42.665	31.181	150
variabel	2.428	3.492	909	4.593	2.339	16
VA2 – Sekretär/in II						
gesamt	34.672	43.435	15.425	70.564	39.758	314
fix	33.117	41.226	15.425	63.178	38.141	314
variabel	2.767	4.383	55	7.386	2.902	175
VA3 – Assistent/in						
gesamt	43.250	49.825	19.079	77.902	47.084	332
fix	41.791	48.353	19.079	65.395	45.317	332
variabel	4.524	4.980	194	12.507	3.963	148
VA4 – Referent/in						
gesamt	59.773	67.983	41.287	92.508	60.587	264
fix	52.162	58.149	41.287	82.826	55.857	264
variabel	8.313	9.834	2.037	10.341	8.734	143

Basis 35-Stundenwoche

Jobfamilie Verwaltung – zusätzliche Angaben*

	vergütete Überstunden	Anteil Frauen	Anteil jünger als 35 Jahre	Anteil älter als 50 Jahre
VA1				
	9,1%	72,7%	49,2%	15,4%
VA2				
	22,6%	82,7%	23,6%	19,1%
VA3				
	7,2%	89,5%	15,1%	19,3%
VA4				
	12,5%	53,1%	11,4%	31,8%

*Auswertung nur aus Einzeldaten

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.



Ausbildung und Ausbildungsvergütung

Ausbildung und Ausbildungsvergütungen

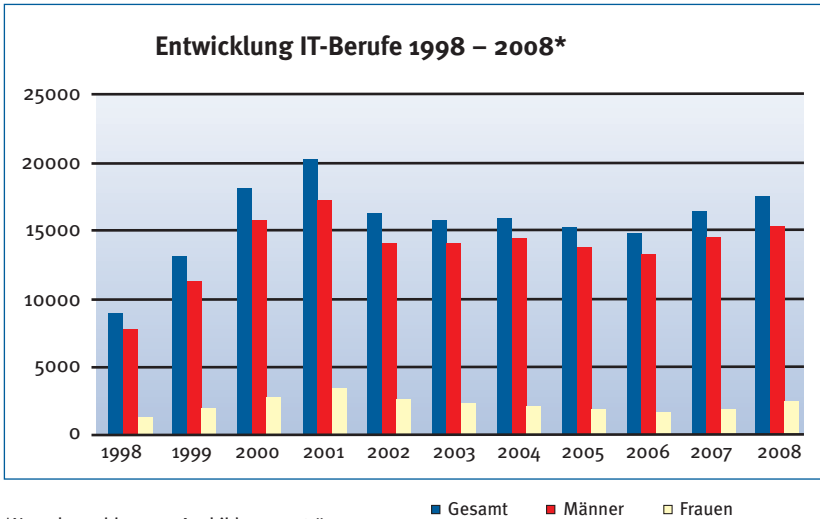
Im dualen Ausbildungssystem gibt es für die IT-Industrie sechs Berufsbilder, an deren Konzeption die IG Metall beteiligt war:

- Fachinformatiker/in (seit 1998)
- Informatikkaufmann/-frau (seit 1998)
- IT-System-Elektroniker/in (seit 1998)
- IT-System-Kaufmann/-frau (seit 1998)
- Systeminformatiker/in (seit 1998)
- Mathematisch-technische(e) Softwareentwickler/in (seit 2007)

Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den IT-Berufen lag im Jahr 2008 bei 17.031. Die Verteilung über die Fachbereiche hat sich im Vergleich zu den Vorjahren wenig verändert. Die Fachinformatikerin/der Fachinformatiker belegt dabei mit einem Anteil von 57 % aller Ausbildungsverträge den Spitzenplatz. Knapp ein Viertel machen die IT-System-Elektronikerinnen und -Elektroniker aus. Die Informatik- und IT-System-Kaufleute sind mit 9 % bzw. 13 % vertreten. Die Fachrichtung Systeminformatik, die „IT-Profis“, liegen inzwischen bei etwas über einem Prozent.

Der Frauenanteil ist in diesem Jahr erfreulicherweise wieder auf 9 % gestiegen – das sind 15,2 % mehr als im Vorjahr. Vom Höchststand im Jahr 1999 mit immerhin 17 % Frauenanteil ist die Situation allerdings noch weit entfernt. Innerhalb der Gruppen gibt es unterschiedliche Gewichtungen – während im Bereich IT-System-Elektronik 95 % der Auszubildenden männlich sind, liegt der Anteil von Frauen bei den IT-System-Kaufleuten immerhin bei 21 %.

Kompetente Informationen gibt es bei KIBNET (<http://www.kib-net.de>), einem Gemeinschaftsprojekt von IG Metall und Bitkom (dem Fachverband der ITK-Industrie). KIBNET bietet eine Menge Infos und Unterstützung für den Berufseinstieg.



*Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Quelldaten 2008: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2008 (www.bibb.de)

Trend

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den IT-Berufen bundesweit wiederum um 5,2 % gestiegen – in den neuen Bundesländern fand jedoch ein Rückgang um 1,4 % statt. Der Anteil der IT-Berufe an allen Ausbildungsverträgen hat sich um 0,2 % auf 2,8 % erhöht.

Obwohl die Zahl der Auszubildenden angestiegen ist, wäre für die Beschäftigungs- und Fachkräfteentwicklung ein wesentlich größeres Volumen nötig, um den von der ITK-Branche bereits seit Jahren beklagten Fachkräftemangels zu beheben. Die Entwicklung ist also positiv, aber noch nicht ausreichend. Es bilden immer noch zuwenig Unternehmen aus.

Die IG Metall wird auf mehr Engagement der Branche für die Ausbildung dringen. Auch und gerade in Zeiten, wo alle Welt von der Krise redet. 2009 muss das Jahr der Qualifizierung werden. Nur so kann am Ende einer Talfahrt wieder richtig Schwung genommen werden. Gerade in Zeiten, in denen die Auftragsbücher einmal nicht so voll sind, kann sich auf die Zukunftsvorsorge mit neuer Kraft konzentriert werden.

Vergütungen

Wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Anfang Januar dieses Jahres mitteilt hat, erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt um 2,2% und damit etwas weniger als im vergangenen Jahr mit 2,4%. In den neuen Bundesländern ist der Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen mit 2,9 % stärker als in den alten Bundesländern.

Die Analyse der Einstiegsgehälter (siehe auch nachfolgende Grafik) im IT-Bereich hat ergeben, dass die Einstiegsgehälter nach einer Ausbildung als Informationstechniker oder Wirtschaftsinformatiker an einer Berufsakademie in den letzten 2 Jahren um durchschnittlich 5 % gestiegen sind. Das stärkste Wachstum haben die Fachinformatiker/innen, bei denen sich die Einstiegsgehälter in den letzten zwei Jahren um durchschnittlich 19 % erhöht haben. Bei den IT-Systemelektroniker/innen und Informatik Kauffrauen/-männer sind die Einstiegsgehälter im gleichen Zeitraum um durchschnittlich 13 % angestiegen, bei den IT-System Kauffrauen/-männer um durchschnittlich 7 %.

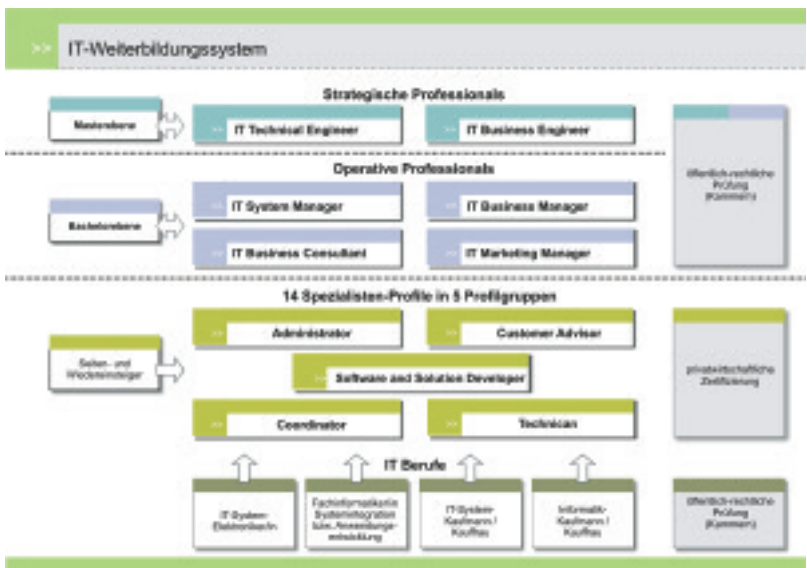
Ausbildungsvergütungen und Einstiegsgehälter

	minimal	maximal	Median	Besetzung (N)
IT-System-Elektroniker/in				123
1. Ausbildungsjahr	4.030	10.500	8.450	
2. Ausbildungsjahr	7.150	11.200	9.100	
3. Ausbildungsjahr	8.450	12.500	10.348	
Einstiegsgehalt	25.686	36.241	31.584	
Fachinformatiker/in				86
1. Ausbildungsjahr	6.680	10.707	9.658	
2. Ausbildungsjahr	7.150	11.240	10.072	
3. Ausbildungsjahr	7.500	12.025	10.837	
Einstiegsgehalt	26.083	40.418	34.594	
IT-System-Kaufmann/-frau				16
1. Ausbildungsjahr	7.380	9.658	9.170	
2. Ausbildungsjahr	7.680	10.191	9.865	
3. Ausbildungsjahr	8.325	11.200	11.032	
Einstiegsgehalt	25.453	36.241	32.380	
Informatikkaufmann/-frau				17
1. Ausbildungsjahr	4.440	9.658	9.170	
2. Ausbildungsjahr	5.064	10.191	10.085	
3. Ausbildungsjahr	5.496	11.200	10.863	
Einstiegsgehalt	31.099	36.241	33.385	
Berufsakademie (BA)				
Informationstechniker/in (BA)				43
1. Ausbildungsjahr	8.821	10.200	9.658	
2. Ausbildungsjahr	9.261	11.550	10.191	
3. Ausbildungsjahr	9.913	13.580	10.863	
Einstiegsgehalt	38.381	42.220	40.301	
Wirtschaftsinformatiker/in (BA)				40
1. Ausbildungsjahr	8.827	10.115	9.730	
2. Ausbildungsjahr	9.261	11.550	10.191	
3. Ausbildungsjahr	9.913	13.580	11.379	
Einstiegsgehalt	31.500	42.220	37.651	

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.

Ab Januar 2009 gelten neue Regelungen für die IT-Spezialisten. Es gibt nun in fünf Profilgruppen 14 Spezialisten-Profile. 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 Spezialistenebene 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. Träger von Cert:IT sind IG Metall,

BITKOM, Franhofer Gesellschaft, Gesellschaft für Informatik (GI), ver.di, Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) und der Arbeitskreis Software Qualität Franken e.V. (ASQF).

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 (KIBNET) auch nach dem offiziellen Ende des Projekts gerne zur Verfügung:

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 konzeptionelle Grundvoraussetzung dafür ist die Beratung der Unternehmen durch ein Unternehmenscoaching-Angebot. Zur Unterstützung dieser Maßnahmen sind mehrere arbeitsmarktpolitische Instrumente vorhanden, die in dieser Broschürenreihe vorgestellt werden.

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.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wird die Beschäftigung Älterer bzw. der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit als Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit betrachtet. 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.

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 Iris.Buch@igmetall.de

Links zum Thema IT-Weiterbildung:

www.kib-net.org

www.cert-it.org

www.igmetall-wap.de

www.it-50plus.org

***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*

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
Entgeltrahmentarifvertrag (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
 Tarifbereich
 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

Gewichteter Mittelwert: Mittelwerte mit Anzahl der Nennungen gewichtet

Minimaler Durchschnitt: Niedrigster Durchschnitt aller Firmen/Betriebe in diesem Job

Maximaler Durchschnitt: Höchster Durchschnitt aller Firmen/Betriebe in diesem Job

Unteres Quartil: 25 % der Einzelwerte liegen unter diesem Wert

Oberes Quartil: 25 % der Einzelwerte liegen über diesem Wert

Besetzung: Anzahl der Nennungen

Median: Wert genau in der Mitte; 50 % der Einzelwerte liegen unter diesem Wert,
 50 % der Einzelwerte darüber

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.

Einstiegstarif

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 Tarifsysteem 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

Tarifautonomie

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

Tarfbereich

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:

Website der IG Metall zum Thema Recht und Rat:
http://www.igmetall.de/recht_und_rat/index.html

Ratgeber Arbeitsvertrag der IG Metall:
<http://www.igmetall.de/tarife/material/>

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

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

Weitere Informationen

Die IG Metall ist die Gewerkschaft mit dem dichtesten Beratungsnetz in der Bundesrepublik Deutschland. Sie ist mit rund 170 Verwaltungs- und Außenstellen im Bundesgebiet vertreten. Die Ihrem Wohn- oder Arbeitsort am nächsten liegende Anlaufstelle finden Sie im Internet unter: 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 IT- und Elektroindustrie/Angestellte

Hans-Joachim Weis
Tel: 069/66 93 - 28 54
Fax: 069/66 93 - 80 - 28 54
Hans-Joachim.Weis@igmetall.de

Funktionsbereich Jugend, Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Jörg Ferrando
Tel. 069/66 93 - 22 92
Fax 069/66 93 - 80 - 22 92
Joerg.Ferrando@igmetall.de

Funktionsbereich Tarifpolitik

Juan-Carlos Rio Antas
Tel.: 069/66 93 - 26 17
Fax: 069/66 93 - 80 - 26 17
Juan-Carlos.Rio-Antas@igmetall.de

Recherchen und Datenerhebung

Alexander Schneider
Tel.: 069/66 93 - 23 31
Mobil : 0151 186 90318
Alexander.Schneider@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
Bürokraft	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
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

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
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
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

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
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
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

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
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
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	Controller 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	

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
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
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
System Ingenieur/in I	Rechenzentrum	R5	System Ingenieur/in I	69
System Ingenieur/in II	Rechenzentrum	R6	System Ingenieur/in II	69

Jobbezeichnung/Alias	Job-Familie	Code	Job-„Haupt“bezeichnung	Seite
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	1137

Feedback

Fax: 069/66 93-80-24 62

- Ja, ich möchte an der Gehaltsumfrage 2009/2010 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



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.

Weiteres Informationsmaterial



Ratgeber Arbeitsvertrag **Was darf, was soll, was muss** **in Arbeitsverträgen stehen?**

Preis: 2,00 € zzgl. ges. MwSt., zzgl. Versandkosten
Bestell-Nr. 132-21629

Zu bestellen über das Internet:

<http://www.igmetall.de/buecher/arbeitsvertrag>



Broschüre: Warum Tarifverträge? **Tarifverträge schützen - Tarifverträge nützen**

Handlungshilfe für Interessenvertretungen
in der IT-Branche

Preis: 2,50 € zzgl. ges. MwSt., zzgl. Versandkosten
Bestell-Nr. 2626-18330

Zu bestellen über die jeweilige
Verwaltungsstelle der IG Metall

IG Metall Adressen unter www.igmetall.de

Impressum

Entgelt in der ITK-Branche 2009

11. Erhebung

Gehälter viertes Quartal 2008

Eine Untersuchung der IG Metall

Herausgeber:

IG Metall Vorstand

Redaktion:

Hans-Joachim Weis

IG Metall Vorstand ITK-Branchenkoordination

Recherchen, Erhebung, Bearbeitung:

Alexander Schneider

Statistische Bearbeitung:

Sven Quenter

IG Metall Vorstand

Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann

Frankfurt am Main

Druck:

MediaPrint, Paderborn

Printed in Germany 2009

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

© 2009 by IG Metall