

DER GROSSE B2B - GEHALTSREPORT



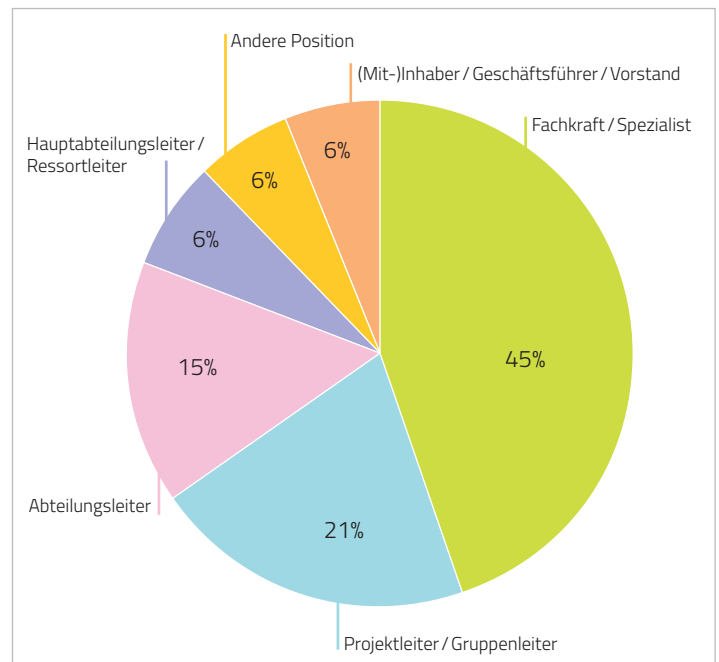
EINLEITUNG

Die deutsche Konjunktur befindet sich auf einem hohen Niveau, der Export boomt und die Arbeitslosenzahlen sinken kontinuierlich. Doch spiegelt sich dies auch in den Gehältern wider? Deshalb haben wir nachgefragt: Was verdienen Arbeitnehmer im B2B-Umfeld konkret? In welchem Bundesland sind die Unternehmen besonders spendabel und in welchen Branchen wird am meisten gezahlt? Zudem wollten wir von unseren Usern wissen, wie zufrieden Sie mit ihrem Gehalt, dem Vorgesetzten oder auch dem Arbeitsklima sind und aus welchen Gründen deutsche Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz wechseln würden.

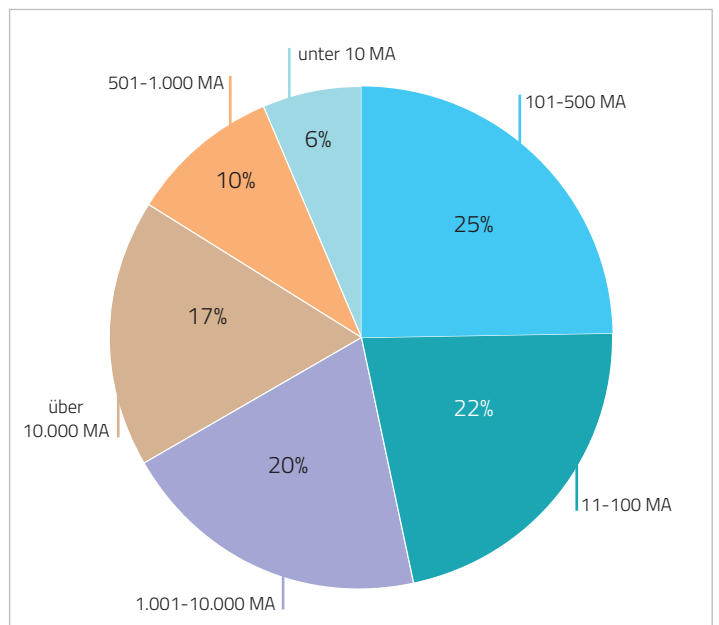
Neben den aktuellen Gehältern, der Arbeitszeit sowie der Arbeitssituation der unterschiedlichen Branchen erfahren Sie im ersten großen B2B-Gehaltsreport, welche Fehler Sie beim Jobwechsel machen können und welche Faktoren die größten Motivationskiller im Job sind.

Der große B2B-Gehaltsreport 2015 beleuchtet umfassend die Gehaltsstruktur verschiedener deutscher Wirtschaftszweige: Verarbeitendes Gewerbe, IT-Anbieter und Dienstleistungen, Handel, Verbände, KFZ-Gewerbe, Logistik, Finanzen, Energiewirtschaft, Medien sowie wissenschaftliche und technische Dienstleistungen. Die Erhebung erfolgte unter 5.000 Usern mittels eines Online-Fragebogens von Juli bis Oktober 2015 auf den Webseiten von Vogel Business Media, über 5.000 Entscheider aus den B2B-Kernmärkten unserer Fachmedien haben sich an der Umfrage beteiligt. Die nebenstehenden Grafiken zu Position, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit sowie Unternehmensgröße liefert einen ersten Eindruck zur Zusammensetzung der befragten Teilnehmer.

Insgesamt haben in den letzten fünf Jahren 80,3 % der Befragten eine Gehaltserhöhung erhalten. Für die kommenden fünf Jahre ist die Stimmung etwas gedämpft, denn nur noch 56,6 % der Teilnehmer rechnen mit einer positiven Gehaltsentwicklung. Wie es auch kommen wird, den aktuellen Stand der Gehälter, sowie Arbeitszeiten und weitere Fakten haben wir in unserem Gehaltsreport für Sie zusammengefasst. Viel Spaß beim Informieren und viel Erfolg für die nächste Gehaltsverhandlung!



Wir haben die Gehälter von Fach- und Führungskräften in Deutschland analysiert.



Wir beleuchten im B2B-Gehaltsreport 2015 vor allem die Gehalts-situation im Mittelstand sowie Großunternehmen.

MARKEN



Automobil-Industrie

Fachinformationen zu den Themen Auto, Automobil, Automobilindustrie, Automobilhersteller, Fahrzeughersteller, Fahrzeugbranche, Zulieferer, OEM, Automobilzulieferer, News, Produktneuheiten.



BigData Insider

BigData-Insider.de ist das Informationsportal für alle Themen rund um das Management und die Analyse großer Datenbestände.



Bike und Business

Das Fachmagazin für den Motorradhandel und das Online-Portal für den Zweiradmarkt.



Blechnet

Das Portal für Stanztechnik, Umformtechnik, Trenntechnik, Verbindungstechnik rund um die Blechbearbeitung.



CloudComputing Insider

CloudComputing-Insider: Informations-Portal zu Cloud Services, Plattformen und Technologien. Alles Wissenswerte über Public, Private, Hybrid Cloud, IT-Bereitstellungsmodelle von SaaS, PaaS bis IaaS, von Hosting bis Outsourcing.



DataCenter Insider

Tipps, Knowhow, Anwendungsbeispiele, Anleitungen und Lösungen rund um die Themen Rechenzentrum und Virtualisierung.



Devicemed

DeviceMed Online ist die Informationsplattform für Hersteller medizintechnischer Produkte und deren Zulieferer mit täglich aktuellen News.



eGovernment Computing

Das Informationsportal eGovernment Computing liefert News, Fachartikel, Whitepaper und Webcasts für eGovernment und Verwaltungsmodernisierung in Deutschland (BRD).



Elektronikpraxis

Elektronikpraxis Fachinformationen für Elektronik-Entwicklung, Elektrotechnik, Embedded Systeme, Hardwareentwicklung, technische Informatik, Bauteilebeschaffung, Fertigung.



IP Insider

IP-Insider.de ist das Portal für Networking-Professionals mit Themen rund um die Netzwerk-Infrastruktur und IP-Kommuni-



kation. Hier erfahren Sie alles über Router und Switches, LAN, WAN und WLAN, VPN, VoIP und UCC (Unified Communications & Collaboration).

IT-Business

Das Informationsportal für den IT-Markt.



KFZ-Betrieb

Wochenjournal für Handel und Service



Konstruktionspraxis

Expertenwissen für Konstruktion und Entwicklung, Fachinformationen und News für Konstrukteure.



Laborpraxis

News und mehr zum Thema Laborbedarf, Labortechnik, Laborautomation, Analytik und LifeScience.



Marconomy

Als Plattform für Marketing und Kommunikation gibt marconomy Orientierung, ist Ideengeber und Wegweiser in einem dynamischen Markt.



MM MaschinenMarkt

Fachinformation und News zu den Themen Maschinenbau, Produktion, Betriebstechnik, Automatisierung, Konstruktion, Materialfluss/Logistik, Management und IT. Expertenwissen für die Fertigung.



MM Logistik

Nachrichten, News, Themen, Informationen und Services aus Logistik, Intralogistik, Transport und Supply Chain Management für Logistiker im deutschsprachigen Raum.



Process

Fachinformation und News zur Chemietechnik und zur Pharmatechnik sowie Expertenwissen für Chemie und Pharma.



Security Insider

Entscheiderwissen für Security-Professionals News, Fachartikel, Whitepaper, Webcasts rund um Datensicherheit, Security-Management und Sicherheits-Policies. Informieren Sie sich hier über Trojaner, Firewall, Antivirus und Netzwerksicherheit.



Storage Insider

Tipps, Knowhow, Anwendungsbeispiele, Anleitungen und Lösungen rund um das Thema Storage.

INHALT



Einleitung	02
Marken	03
Inhalt	04
Das sind die 10 verheerendsten Motivationskiller	06
Die 10 größten Fehler beim Jobwechsel	08
Brutto-Jahresgehälter in Deutschland	10
Gehaltsreport Facts	11
Die Top-Flop Liste	12
Gehälter nach Funktion	14
Wachsende Wechsellust: Besser Bewerben als der Jobhopper	16
Branche: Verarbeitendes Gewerbe	18
Branche: Andere technische & wissenschaftliche Dienstleistungen	20
Im Maschinen- und Anlagenbau wird überdurchschnittlich bezahlt	22
Branche: Anlagen- und Maschinenbau	26
Branche: Transport und Logistik	28



Branche: Automobil- und Zulieferindustrie	30
Automatisierer bekommen 18% mehr Gehalt	32
Branche: Automatisierungs- und Elektrotechnik	36
Branche: Energiewirtschaft	38
Studium oder Weiterbildung zahlt sich in der Laborbranche aus	40
Leser: Laborpraxis.de – Analytik und Labortechnik	42
Branche: Bildung, Forschung, öffentliche Einrichtung, Verbände	44
Branche: Chemische und Pharmazeutische Industrie, Arzneimittel	46
Leser: Devicemed.de – Medizintechnik	48
Branche: IT-Anbieter, IT-Dienstleister	50
Branchen: Handel	52
Branche: Kfz-Gewerbe	54
Branche: Verlage, Medien, Werbung & PR	56
Branche: Finanz-, Versicherungs-, wirtschaftliche Dienstleistungen	58
Impressum	60



DAS SIND DIE 10 VERHEERENDSTEN MOTIVATIONS- KILLER

Es gibt zahlreiche Faktoren, die die Motivation der Mitarbeiter hemmen oder gar zerstören. Dieser Beitrag zeigt die zehn schwerwiegendsten Fehler auf.

Mitarbeiter sind leistungsfähiger, wenn sie motiviert werden. Doch einige Fehler und Unterlassungen richten beim Personal besonders großen Schaden an und sollten unbedingt vermieden werden. Welche das sind, erklärt United News Network (UNN):

1. Kein Feedback auf Ideen

Wenn auf Mitarbeiter-Vorschläge oder -Ideen kein Feedback oder lediglich eine trockene Zur-Kenntnisnahme ohne jede Würdigung folgt, würgt dies jede Initiative und das Interesse an weiteren Vorschlägen und Initiativen ab. An Ideen muss man Interesse zeigen, auf diese eingehen, informieren was mit ihnen geschieht und klar begründen, wann ein Vorschlag sich weshalb nicht zur Realisierung eignet. Initiativen und Grundideen sollten aber immer gewürdigt werden.

2. Angst vor Fehlern

Wer Fehler nicht als Teil des Lern- und Erfolgsprozesses versteht, verstärkt die Angst vor Fehlern und damit auch die Risikobereitschaft von Mitarbeitern, zu experimentieren und sich zu exponieren. Deshalb sollte man Mitarbeiter dazu anhalten und helfen, aus Fehlern zu lernen und diese als Lernchance und Verbesserungsmöglichkeit und nicht als Versagen oder mangelnde Kompetenz zu betrachten.

3. Keine Wertschätzung

Wer nicht konkret und ehrlich lobt und Ideen, Einsatz und Leistungen wertschätzt, nimmt der Motivation den Respekt vor dem Mitarbeiter und damit den wichtigsten Sauerstoff. Kluge Wertschätzung lobt vor allem auch zum Ausdruck gekommene Kernfähigkeiten und Talente und stellt diese in den Mittelpunkt. Dies erfordert von Führungskräften oft emotionale Intelligenz und ein positives und respektvolles Menschenbild.

4. Kein Einbezug

Ideen, Verbesserungen und Neuem muss auch der Einbezug der Mitarbeiter folgen, das heißt sie müssen an Projekten eine aktive Rolle spielen, um ihre Meinung gefragt werden, und zwar bis zur Realisierung, inklusive Fortschritts- und darüber hinaus Resultats-Feedback. Fehlt dieser Einbezug und wird der Mitarbeiter links liegen gelassen, leidet die Motivation und das Engagement stark.

5. Förderung und Perspektiven

Nicht die Boni und Prämien zählen, sondern das Erkennen und die Förderung der Talente und das damit verbundene Vermitteln von Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten. Sie sind der Treibstoff der Motivation, erweitern gleichzeitig die Kompetenzen und helfen jene Mitarbeiter zu fokussieren, denen berufliches Weiterkommen und deren Weiterentwicklung wichtig sind.

6. Fehlende Erfolgserlebnisse

Mitarbeiter möchten Erfolge erleben, spüren und sehen. Wer Erfolgserlebnisse schafft, steigert die Motivation nachhaltig und macht Mitarbeiter und Wertschätzung in und aus der Praxis erlebbar. Dies können Kundenlob, Feedback in sozialen Medien, sichtbare Verbesserungen in Abläufen und mehr sein.

7. Keine Guidelines und Ziele

Motivation braucht Ziele, den Fokus auf das Wesentliche und das Erkennen des Beitrages zum Unternehmenserfolg. Auch die Relevanz von Aktivitäten und Leistungen und deren konkrete Auswirkungen sind motivierende Orientierungshilfen. Ziele sollten nicht zu hoch und auch nicht zu tief gesteckt sein, sondern etwas oberhalb des Erreichbaren liegen, damit sie Ansporn genug sind und bleiben.

8. Gießkannenprinzip

Mitarbeiter haben individuelle und unterschiedliche Motivationsprofile, die von der jeweiligen Persönlichkeit und deren Lebens- und Grundwerten abhängen. Einige sind auf Sicherheit, Teamspirit, andere auf Gehälter sowie Materielles und Leistungsbewusste auf Karriereziele und Perspektiven aus. Motivation nach dem Gießkannenprinzip versagt in den meisten Fällen.

9. Nichtbeachtung der Motivierbarkeit

Beim Recruiting wird zu wenig beachtet, ob Kandidaten leistungsbewusst und motivierbar sind und welchen Stellenwert Leistung und Beruf überhaupt haben. Ehrgeiz, positive Grundhaltung und Begeisterungsfähigkeit sind Signale, ob dem so ist. Achtet man hier stärker darauf, wird der Aufwand, Mitarbeiter motivieren zu müssen, wesentlich geringer, da dann meistens auch die intrinsische (von innen aus eigenem Antrieb kommende) Motivation stärker ausgeprägt ist.

10. Fehlende Sinngebung

Menschen, die Wert und Sinn ihrer Tätigkeit (er)kennen, erleben und wissen, dass ihre Leistung zum Unternehmenserfolg und auch zur eigenen Sinngebung sowie Entfaltung der Talente beiträgt, sind motivierter. Sinngebung muss stets transparent sein und auch kommuniziert werden. Menschen möchten erleben, dass ihr Tun für etwas gut ist und sie möchten ebenso spüren, dass sie für das Unternehmen und seine Kunden wichtig sind und mit ihrer Arbeit auch zur eigenen Entwicklung und zur Stärkung eigener Werte beitragen können.

Heidemarie Schuster / Lena Gerhard



DIE 10 GRÖSSTEN FEHLER BEIM JOBWECHSEL

Sie kommen nicht voran, Ihre Ideen will keiner hören und das Gehalt passt auch nicht mehr? Dann wechseln Sie doch die Stelle. Aber Vorsicht! Folgende zehn Bewerberstünden sollten Sie dabei auf keinen Fall begehen.

Wenn es im Job nicht mehr läuft, die Kollegen nerven und der Chef einen ignoriert, wird es höchste Zeit für einen neuen Job. Was häufig so verlockend wirkt und spannende Karriereaussichten verspricht, birgt aber auch einige Gefahren. Lutz-Martin Busch, Chef der Personalberatung HiTec Consult, klärt auf, welche klassischen Fehler Arbeitnehmer beim beruflichen Neustart unbedingt vermeiden sollten.

„Ich habe mich vom höheren Gehalt verleiten lassen!“

Kandidaten wechseln heute unbedacht den Arbeitgeber. Häufig werden nicht die Arbeitsinhalte, die einem Wechselmotiv den Sinn geben sollten, in den Vordergrund gestellt, sondern monetäre Anreize als Grundlage für den Wechsel gewählt. Ein Trugschluss, der oft bestraft wird, denn Ziele können unrealistisch sein und was ist, wenn der nächste Personalberater anruft? Die Spirale nach „mehr Geld“ ist endlich. Denn spätestens nach dem zweiten finanziell motivierten Wechsel wird dem einstellenden Personaler klar, wen er da vor sich sitzen hat.

„Ich habe nicht auf mein Bauchgefühl gehört!“

Schon im Vorstellungsgespräch kann das Gefühl aufkommen, dass man irgendwie nicht zusammenpasst. So können nicht nur der potenzielle Vorgesetzte oder der Personaler, sondern auch Kollegen oder gleich die gesamte Betriebsatmosphäre ein komisches Bauchgefühl verursachen. Dem sollten Sie im Zweifelsfall folgen.

„Ich habe die Belange meiner Familie außer Acht gelassen!“

Bereits während der Bewerbungsrunden sollten Sie Ihre ganze Familie einbeziehen. Nach dem Antritt einer neuen beruflichen Herausforderung, ist es häufig zu spät für Korrekturen. Es kann ein Umzug erforderlich sein oder man entscheidet sich für eine Wochenendbeziehung und nimmt eine Wohnung am Dienstsitz. Mögliche Schulwechsel der Kinder sind oft nicht berücksichtigt worden. Ergebnis: Der neue Arbeitsplatz wird aufgegeben und der Lebenslauf ist fürs Erste versaut.

„Ich habe auf den neuen Titel und die neue Position vertraut!“

Hört der Personalverantwortliche im Bewerbungsgespräch Sätze wie: „Die versprochene Personalver-

antwortung wurde mir nicht gegeben“, „Der Titel stellt mehr da, als es wirklich ist “ oder „Ich wurde durch das Unternehmen getäuscht!“ wird er genauer hinterfragen, wie sich die Situation für den Bewerber darstellt oder dargestellt hat. Mit den richtigen Fragen können Sie auch schwierige Situationen aufklären und mit Überraschungen dieser Art umgehen. Darauf sollten Sie vorbereitet sein.

„Ich habe vorher nicht erkannt, dass ich für die Aufgabe nicht geeignet bin!“

Das Einschätzen der eigenen Fähigkeiten und Interessen sollte die Basis eines Wechsels sein. Die Familienplanung kann eine zusätzliche Herausforderung darstellen. Das Ausprobieren neuer Tätigkeiten oder Geschäftsbereiche im späteren Verlauf der Karriere birgt dagegen einen selbstzerstörerischen Charakter. Wechseln Sie beispielsweise vom Marketing in den Vertrieb und kommen mit dem Druck durch Zielvorgaben, Controlling und Dokumentationen nicht klar, stehen Sie dem Markt schnell wieder zur Verfügung.

„Ich habe nur einen befristeten Arbeitsvertrag angeboten bekommen!“

Worum geht es? Teilzeit, unbefristeter Arbeitsvertrag, vermögenswirksame Leistungen? Häufig werden wichtige Dinge wie diese zur Klärung bis in das finale Gespräch eines Bewerbungsprozesses geschoben. Besser früh nach wichtigen Rahmenbedingungen fragen – der neue Job kann sonst eine Mogelpackung sein!

„Ich habe ein Wettbewerbsverbot oder eine lange Kündigungsfrist nicht berücksichtigt!“

Habe ich meine eigenen vertraglichen Voraussetzungen richtig geprüft? Kann ich überhaupt zum gewünschten Zeitpunkt anfangen? Ein bestehender Arbeitsvertrag kann so aufgebaut sein, dass der bereits gefasste Entschluss zum Jobwechsel scheitern kann. Hier sollten Sie genau hinschauen!

„Ich habe die Kontinuität meines Lebenslaufs mit Fügen getreten!“

„Ich habe dreimal Pech gehabt, weil das Unternehmen übernommen wurde, insolvent gegangen ist oder ich mich nicht mit meinem Vorgesetzten verstanden habe. Die kurzen Wechsel sind daher nicht in meiner Person begründet“. Ein Trugschluss: Personaler werden diese Schritte anhand der Papierform

möglicherweise schon als Kriterium zur Absage heranziehen und selbst im persönlichen Gespräch wird man dieser Argumentation nur selten folgen. Es ist unerheblich, wie zu häufige Wechsel zustande kommen. Bewerber, die schnell die Nerven verlieren und rasant die Arbeitsplätze wechseln – gerade in schwierigen Situationen oder aus monetären Gründen – haben irgendwann keine Chance mehr auf einen neuen Job.

„Ich habe den Job gewechselt, ohne die finanziellen Verluste zu sehen!“

Das Lesen des eigenen Vertrags ist nicht nur in Bezug auf Wettbewerbsverbote durchaus sinnvoll. Ebenso interessant ist es, sich vor einem Jobwechsel mal anzuschauen, welche Boni, Aktien, Stockoptions oder Pensionszusagen verloren gehen können. Diese Verluste sollten Sie durch das neue Gehalt auffangen. Ein häufiger Fehler ist, dass Bewerber die einzelnen Komponenten mit dem zukünftigen Arbeitgeber separat verhandeln wollen. Dabei sollte man nicht vergessen, dass zum Beispiel Aktienzusagen bei vielen, logischerweise bei nicht börsennotierten Unternehmen, gar nicht existieren. Daher immer alle „Benefits“ über das Gehalt abbilden und nicht einzeln einfordern! Das kann beim Jobwechsel im schlimmsten Fall einen faden Beigeschmack hinterlassen und unter Umständen sogar zum Scheitern der Vertragsverhandlungen führen.

„Ich habe mich im Vorfeld nicht ausreichend über das Unternehmen informiert!“

Alles im Leben und bei Jobwechseln ist heute eine Frage der richtigen Information. Mögliche Insolvenzen und Übernahmen kann man nicht voraussehen. Die Unschuldsvermutung vieler Bewerber für das eigene „Unterlassen“ ist an dieser Stelle aber dennoch ein Trugschluss. Denn grundsätzlich kann man sich zum Beispiel auf der Webseite des www.bundesanzeiger.de (herausgegeben vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz) zu jeder Kapitalgesellschaft hervorragend informieren. Neben den offensichtlichen Zahlen deuten sich Übernahmen häufig durch Presseveröffentlichungen an. Eine kurze Recherche im Internet hilft hier meistens schon. Somit sind Wechselfehler aus solchen Gründen nicht immer so einfach zu erklären, wie es sich viele vorstellen.

Dr. Gesine Herzberger

BRUTTO- JAHRESGEHÄLTER* IN DEUTSCHLAND

* Ø-Bruttogehalt ohne Zusatzleistungen



GEHALTSREPORT

FACTS



67,7%

der Mitarbeiter in **ISV / Softwarehäusern** erwarten in den nächsten 5 Jahren eine Gehaltserhöhung, damit sieht die Branche am optimistischsten in die Zukunft.



Die zufriedensten Mitarbeiter – trotz vielen Überstunden – findet man in **ISV / Softwarehäusern***

40,9

Stunden pro Woche arbeiten Mitarbeiter im **Verlage / Medien** und haben damit die niedrigste Wochenarbeitszeit. 66,0% gaben zudem an, dass sie für die geleisteten Überstunden einen Ausgleich in Geld oder Arbeitszeit erhalten.



31,0%

Lediglich jeder 3. Mitarbeiter von **Verbänden und Organisationen** rechnet mit einer Gehaltserhöhung in den nächsten 5 Jahren. Die Branche sieht damit am pessimistischsten auf ihre Gehaltsentwicklung.



6,7

Die meisten Überstunden pro Woche gibt es mit 6,7 Stunden in **ISV / Softwarehäusern.**



Die unzufriedensten Mitarbeiter findet man im **Gesundheitswesen***

*Gemessen an der Wechselbereitschaft, Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und der Identifikation mit der Tätigkeit

DIE TOP-FLOP LISTE



TOP 5 BRANCHEN



Internet / Cloud Service Provider	75.435 €
Chemische Industrie / Pharmazeutische Industrie	74.660 €
Automobil- und Zulieferindustrie	72.076 €
Automatisierungstechnik, Elektrotechnik	71.975 €
IT-Hersteller	69.833 €

Ø-Bruttojahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

TOP 5 FUNKTIONEN

Geschäftsführung	109.934 €
Unternehmensleitung	105.824 €
Unternehmensentwicklung	73.422 €
Einkauf	71.478 €
Finanzen / Controlling	70.889 €



Ø-Bruttojahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

TOP 5 ARBEITSZEIT



Verlage / Medien	40,9 Std.	66,0 % Ausgleich
Gesundheitswesen	41,0 Std.	87,9 % Ausgleich
Ämter / Behörden	42,0 Std.	94,1 % Ausgleich
Energiewirtschaft	42,5 Std.	66,0 % Ausgleich
Kunststoff- und Gummiverarbeitende Industrie	42,8 Std.	63,3 % Ausgleich

Arbeitszeit: Ø-Arbeitszeit pro Woche inklusive Überstunden.
Ausgleich: Überstunden werden durch Freizeit oder Ausbezahlung ausgeglichen.



FLOP 5 BRANCHEN

IT-Distributor / Großhändler	47.826 €
Hochschulen / Universitäten	48.985 €
Gesundheitswesen	49.261 €
Laboratorien	49.414 €
Verlage / Medien	50.467 €



Ø-Bruttojahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

FLOP 5 FUNKTION



Arbeitsvorbereitung	53.773 €
Qualitätswesen	56.370 €
Marketing / PR	56.535 €
Konstruktion	56.684 €
Verwaltung / Organisation	58.711 €

Ø-Bruttojahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

FLOP 5 ARBEITSZEIT

ISV / Softwarehaus	46,7 Std.	41,3 % Ausgleich
Consulting / Dienstleistungen	46,6 Std.	50,0 % Ausgleich
IT-Hersteller	46,2 Std.	29,7 % Ausgleich
Transport und Logistik	46,0 Std.	43,5 % Ausgleich
Rechenzentrum	45,9 Std.	58,7 % Ausgleich



Arbeitszeit: Ø-Arbeitszeit pro Woche inklusive Überstunden.
Ausgleich: Überstunden werden durch Freizeit oder Ausbezahlung ausgeglichen.

GEHÄLTER NACH FUNKTION

Funktion / Alter	Ohne Zusatzleistungen*	Inkl. Zusatzleistungen*
Arbeitsvorbereitung	53.773 €	58.670 €
unter 30 Jahre	42.600 €	46.100 €
30 bis 39 Jahre	56.000 €	62.500 €
40 bis 49 Jahre	51.680 €	56.597 €
50 bis 59 Jahre	55.714 €	59.957 €
über 60 Jahre	60.000 €	62.000 €
Consulting	65.508 €	74.640 €
unter 30 Jahre	46.100 €	50.211 €
30 bis 39 Jahre	59.105 €	67.879 €
40 bis 49 Jahre	74.081 €	86.524 €
50 bis 59 Jahre	70.431 €	79.085 €
über 60 Jahre	100.000 €	106.333 €

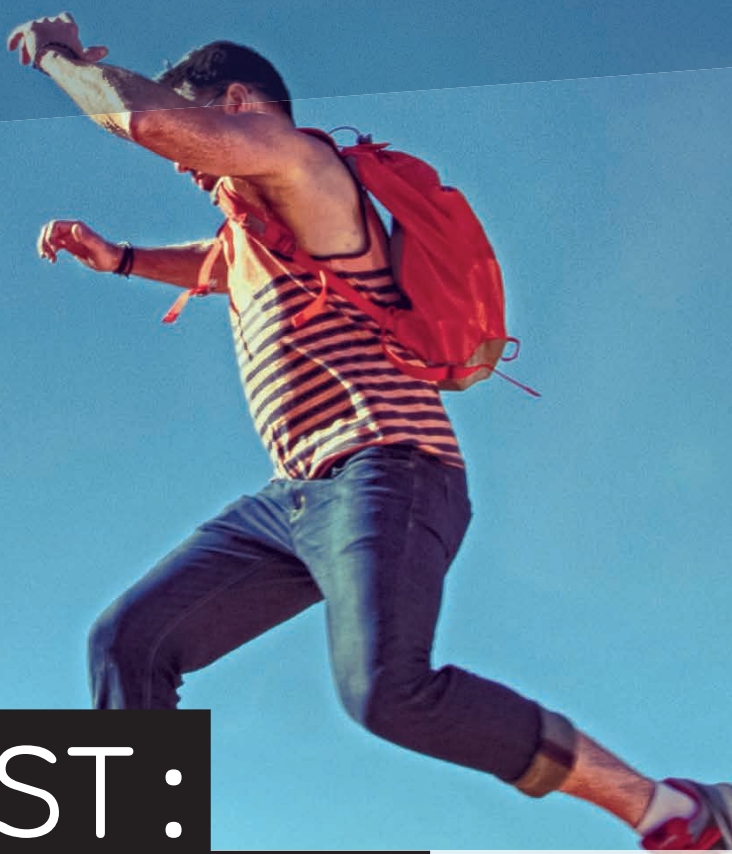
Funktion / Alter	Ohne Zusatzleistungen*	Inkl. Zusatzleistungen*
Einkauf	71.478 €	81.746 €
unter 30 Jahre	34.800 €	39.275 €
30 bis 39 Jahre	59.619 €	67.037 €
40 bis 49 Jahre	72.520 €	82.736 €
50 bis 59 Jahre	85.603 €	99.746 €
über 60 Jahre	67.600 €	72.600 €
Fertigung / Produktion	62.254 €	70.452 €
unter 30 Jahre	39.673 €	43.962 €
30 bis 39 Jahre	54.123 €	61.401 €
40 bis 49 Jahre	68.492 €	76.567 €
50 bis 59 Jahre	69.223 €	80.149 €
über 60 Jahre	62.800 €	69.342 €

*Mittelwert von Gesamtes Jahresbrutto

Funktion / Alter	Ohne Zusatzleistungen*	Inkl. Zusatzleistungen*
Finanzen / Consulting	70.889 €	79.442 €
unter 30 Jahre	36.240 €	38.940 €
30 bis 39 Jahre	52.869 €	57.367 €
40 bis 49 Jahre	73.700 €	82.660 €
50 bis 59 Jahre	86.880 €	101.495 €
über 60 Jahre	120.600 €	120.600 €
Forschung / Entwicklung	62.467 €	69.368 €
unter 30 Jahre	44.570 €	48.505 €
30 bis 39 Jahre	55.214 €	60.338 €
40 bis 49 Jahre	67.795 €	76.389 €
50 bis 59 Jahre	75.118 €	84.547 €
über 60 Jahre	79.576 €	86.881 €
Geschäftsführung	109.934 €	130.363 €
30 bis 39 Jahre	123.267 €	142.000 €
40 bis 49 Jahre	105.610 €	124.964 €
50 bis 59 Jahre	114.680 €	136.254 €
über 60 Jahre	102.253 €	123.221 €
IT	59.756 €	65.814 €
unter 30 Jahre	37.947 €	40.496 €
30 bis 39 Jahre	52.654 €	56.901 €
40 bis 49 Jahre	66.969 €	75.092 €
50 bis 59 Jahre	68.160 €	75.379 €
über 60 Jahre	75.714 €	83.622 €
Konstruktion	56.684 €	61.978 €
unter 30 Jahre	44.163 €	48.361 €
30 bis 39 Jahre	51.138 €	55.055 €
40 bis 49 Jahre	59.342 €	65.368 €
50 bis 59 Jahre	64.355 €	70.822 €
über 60 Jahre	65.100 €	71.109 €
Logistik / Materialwirtschaft	58.993 €	66.438 €
unter 30 Jahre	36.524 €	42.635 €
30 bis 39 Jahre	54.546 €	60.504 €
40 bis 49 Jahre	61.481 €	68.905 €
50 bis 59 Jahre	75.411 €	87.472 €
über 60 Jahre	81.250 €	87.706 €
Marketing / PR	56.535 €	62.356 €
unter 30 Jahre	39.476 €	41.568 €
30 bis 39 Jahre	50.945 €	54.626 €
40 bis 49 Jahre	63.155 €	71.690 €
50 bis 59 Jahre	74.546 €	84.530 €
über 60 Jahre	111.000 €	121.000 €
Personalwesen	67.273 €	75.983 €
unter 30 Jahre	41.600 €	43.067 €
30 bis 39 Jahre	55.206 €	61.680 €
40 bis 49 Jahre	75.488 €	86.481 €
50 bis 59 Jahre	85.140 €	101.862 €
über 60 Jahre	74.294 €	76.694 €

Funktion / Alter	Ohne Zusatzleistungen*	Inkl. Zusatzleistungen*
Produktmanagement	64.698 €	72.175 €
unter 30 Jahre	45.844 €	49.611 €
30 bis 39 Jahre	62.649 €	70.169 €
40 bis 49 Jahre	71.663 €	79.944 €
50 bis 59 Jahre	73.430 €	83.584 €
über 60 Jahre	81.000 €	85.417 €
Qualitätswesen	56.370 €	62.827 €
unter 30 Jahre	38.555 €	41.595 €
30 bis 39 Jahre	48.293 €	53.293 €
40 bis 49 Jahre	61.459 €	67.994 €
50 bis 59 Jahre	64.240 €	72.635 €
über 60 Jahre	71.555 €	84.447 €
Software-Entwicklung	60.290 €	66.494 €
unter 30 Jahre	46.730 €	49.446 €
30 bis 39 Jahre	54.112 €	60.582 €
40 bis 49 Jahre	63.497 €	68.855 €
50 bis 59 Jahre	76.344 €	84.865 €
über 60 Jahre	93.600 €	112.933 €
Unternehmens- entwicklung	73.422 €	85.729 €
unter 30 Jahre	42.855 €	47.741 €
30 bis 39 Jahre	60.761 €	69.415 €
40 bis 49 Jahre	81.151 €	88.825 €
50 bis 59 Jahre	92.743 €	118.471 €
Unternehmensleitung	105.824 €	128.662 €
unter 30 Jahre	48.150 €	52.524 €
30 bis 39 Jahre	75.099 €	96.314 €
40 bis 49 Jahre	100.388 €	120.022 €
50 bis 59 Jahre	109.495 €	132.968 €
über 60 Jahre	132.240 €	164.107 €
Vertrieb / Verkauf	66.778 €	78.721 €
unter 30 Jahre	44.986 €	51.344 €
30 bis 39 Jahre	57.115 €	66.844 €
40 bis 49 Jahre	72.907 €	87.206 €
50 bis 59 Jahre	78.361 €	92.554 €
über 60 Jahre	77.637 €	89.632 €
Verwaltung / Organisation	58.711 €	64.875 €
unter 30 Jahre	41.154 €	44.297 €
30 bis 39 Jahre	49.406 €	54.138 €
40 bis 49 Jahre	62.416 €	69.170 €
50 bis 59 Jahre	66.666 €	74.332 €
über 60 Jahre	85.323 €	94.721 €

*Mittelwert von Gesamtbesoldung



WACHSENDE WECHSELLUST: BESSER BEWERBEN ALS DER JOBHOPPER

Jobhopping ist ein verbreitetes Phänomen. Alle drei bis vier Jahre wird in Deutschland eine Stelle neu besetzt. Doch Wechsellust und Erfolgchancen sind nicht in allen Berufen gleich verteilt. Wir verraten, wer häufig wechselt und wie eine Bewerbung auch in schwierigen Märkten gelingt.

Flexible Arbeitsmodelle, befristete Anstellungsverträge und erschwerte Probezeiten auf Unternehmensebene stehen dem Wunsch nach regelmäßigen Karrieresprüngen auf Bewerberseite entgegen. Diese Mischung führt dazu, dass in manchen Branchen rasend schnell gewechselt wird – in anderen fast gar nicht.

Wer einen neuen Job sucht, tut dies aber nicht immer aufgrund mangelnder Zufriedenheit im Job (Stichwort: innere Kündigung). Ein Jobwechsel kann die Karriere beschleunigen und führt nicht selten zu einer deutlichen Gehaltssteigerung.

Ingenieure sind wechsellustig

Wie nun eine aktuelle Forsa-Befragung im Auftrag des Online-Stellenmarktes Jobware zeigt, ist die Wechsel lust in der Berufswelt sehr ungleich verteilt. Techniker und Ingenieure sind besonders wechsellustig: 7 Prozent wollen innerhalb der nächsten drei Monate, 6 Prozent innerhalb der nächsten vier bis zwölf Monate wechseln. Weitere 29 Prozent würden sofort kündigen, wenn das richtige Angebot käme.

Das Gehaltsniveau im Bereich Technik und Ingenieurwesen ist überdurchschnittlich hoch. Dass ausgerechnet diese Fachkräfte wechsellustig sind, lässt sich mit dem Fachkräftemangel kaum erklären. Näher liegt der Verdacht, dass Techniker und Ingenieure schwer zu halten sind und sich regelmäßig von den vielfältigen Angeboten in Online-Stellenmärkten und Tageszeitungen verführen lassen.

Kaufleute riskieren nichts

Erstaunlich ist auch die mangelnde Wechsellust von kaufmännischen Angestellten. Nur drei Prozent wollen innerhalb der nächsten drei Monate einen neuen Job antreten. Weitere fünf Prozent planen, in den nächsten drei bis zwölf Monaten einen Jobwechsel. Selbst ein verlockendes Angebot würden die meisten Kaufleute sofort ausschlagen; nur 22 Prozent sehen darin eine ernstzunehmende Option. Ist es den Arbeitgebern gelungen, ihre Mitarbeiter mit passenden Gratifikationen bei Laune zu halten? An einem Mangel an Jobangeboten liegt es jedenfalls nicht.

Tipp: Für Bewerber im kaufmännischen Bereich sind dies ideale Voraussetzungen, um sich auf frisch ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Wer seine Chancen auf ein Vorstellungsgespräch nochmals verbessern möchte, braucht einen zeitlichen Vorteil gegenüber anderen Bewerbern. JobMails, also kostenlose Benachrichtigungen über neue Stellenangebote per E-Mail, beschleunigen die Jobsuche und eröffnen die Chance, zur ersten Bewerbungsrunde zu zählen.

Während 70 Prozent der kaufmännischen Angestellten an ihrem Arbeitsplatz festhalten, sind Angestellte anderer Bereiche deutlich häufiger auf Jobsuche: Nur 64 Prozent der Mitarbeiter im Gesundheits-/Medi-

zin-Bereich schließen einen Wechsel aus. Nur 63 Prozent der Informatiker hängen an ihrem Arbeitsplatz. Und nur 60 Prozent der Naturwissenschaftler möchten ihren aktuellen Job nicht gegen einen anderen tauschen. Im Umkehrschluss zeigt sich: Etwa ein Drittel der Deutschen ist (latent) wechselwillig.

Alleinstellungsmerkmale verbessern Erfolgchancen

Wer sucht, ob als Berufsstarter oder Professional, ist immer einer unter vielen Bewerbern. Und nicht jeder ist ein Jobhopper.

Tipp: Um aus der Vielzahl geeigneter Fachkräfte hervorstechen, reicht nicht bloß ein zeitlicher Vorteil. Wer Personal überzeugen möchte, braucht ein aussagekräftiges Anschreiben und einen übersichtlichen Lebenslauf. Bewerbungstools wie Anschreiben2go oder Lebenslauf2go unterstützen nicht nur Anfänger, eine perfekte Bewerbungsmappe zu erstellen. Eye-Tracking geprüft lassen sich damit stilistisch perfekte Dokumente erstellen, die auch Personal von der Ernsthaftigkeit Ihrer Bewerbung überzeugen – egal ob im Vertrieb oder in der IT.

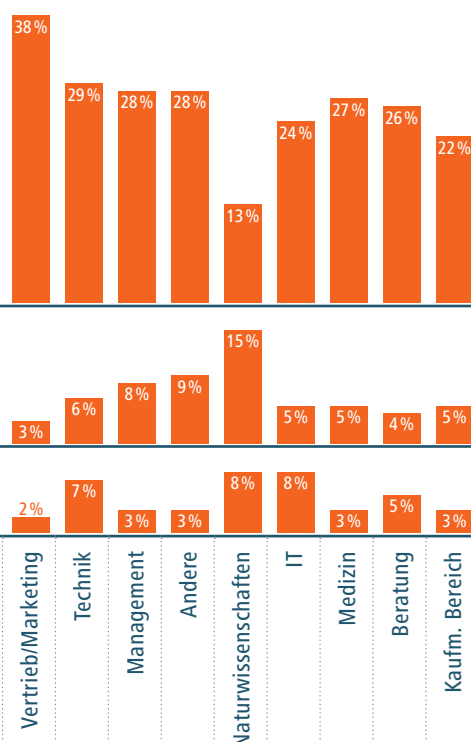
Sicher ist: Die Wechselaffinität der Deutschen ist in allen Branchen groß. Ein Drittel ist offen für Neues. Wer sich bewirbt, befindet sich in einem starken Wettbewerb.

Können Sie sich vorstellen, Ihren Arbeitsplatz zu wechseln?

Das ist zeitlich egal, wenn nur das richtige Angebot kommt.

Das ist mittel- bis langfristig der Fall, also in etwa 4 bis 12 Monaten.

Das ist aktuell der Fall, also bis in etwa 3 Mon.



BRANCHE : VERARBEITENDES GEWERBE

44,1

Stunden beträgt die
durchschnittliche
Wochenarbeitszeit.



12,3%

beträgt der **Zusatzanteil** am
Gehalt durchschnittlich.



54,7%

würden für mehr Gehalt
den **Arbeitgeber wechseln.**



43,4%

sehen keine oder nur sehr
schlechte **Aufstiegsmöglichkeiten.**



70,0%

sind zufrieden oder sogar sehr
zufrieden mit dem **Arbeitsklima.**



Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 66.524 €*

Position	Unternehmensgröße	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft/Spezialist		54.115 €	59.592 €
	unter 10 Mitarbeiter	33.393 €	35.722 €
	11 bis 100 Mitarbeiter	44.768 €	47.857 €
	101 bis 500 Mitarbeiter	50.836 €	55.125 €
	501 bis 1.000 Mitarbeiter	52.986 €	58.340 €
	1.001 bis 10.000 Mitarbeiter	58.284 €	64.881 €
	über 10.000 Mitarbeiter	63.780 €	71.857 €
Projektleiter / Gruppenleiter		66.436 €	74.714 €
	unter 10 Mitarbeiter	69.000 €	77.000 €
	11 bis 100 Mitarbeiter	51.438 €	56.698 €
	101 bis 500 Mitarbeiter	59.584 €	65.405 €
	501 bis 1.000 Mitarbeiter	62.066 €	69.299 €
	1.001 bis 10.000 Mitarbeiter	69.179 €	78.783 €
	über 10.000 Mitarbeiter	84.335 €	96.974 €
Abteilungsleiter		72.387 €	83.592 €
	unter 10 Mitarbeiter	37.200 €	37.200 €
	11 bis 100 Mitarbeiter	59.780 €	67.088 €
	101 bis 500 Mitarbeiter	64.204 €	72.990 €
	501 bis 1.000 Mitarbeiter	76.268 €	88.827 €
	1.001 bis 10.000 Mitarbeiter	77.764 €	90.738 €
	über 10.000 Mitarbeiter	99.515 €	118.601 €
Hauptabteilungs- leiter / Ressortleiter		92.792 €	109.829 €
	unter 10 Mitarbeiter	60.000 €	64.200 €
	11 bis 100 Mitarbeiter	69.239 €	79.423 €
	101 bis 500 Mitarbeiter	86.433 €	101.243 €
	501 bis 1.000 Mitarbeiter	110.758 €	129.416 €
	1.001 bis 10.000 Mitarbeiter	119.653 €	143.184 €
	über 10.000 Mitarbeiter	128.389 €	166.662 €
(Mit-)Inhaber / Geschäftsführer / Vorstand		117.309 €	147.168 €
Andere Position		52.042 €	58.686 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

BRANCHE : ANDERE TECHNISCHE & WISSEN- SCHAFTLICHE DIENSTLEISTUNG

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 59.701 €*

Branchen	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Laboratorien	49.414 €	54.606 €
Konstruktions- / Ingenieurbüro	56.489 €	61.086 €
Andere Branche	59.818 €	66.379 €
Engineering Dienstleister	62.042 €	68.454 €
Technische Beratung und Planung	63.053 €	71.457 €
Consulting / Dienstleistungen	69.508 €	78.968 €

Position	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft / Spezialist	50.733 €	55.136 €
Projektleiter / Gruppenleiter	60.047 €	66.992 €
Abteilungsleiter	71.739 €	80.972 €
Hauptabteilungsleiter / Ressortleiter	82.620 €	97.230 €
(Mit-)Inhaber / Geschäftsführer / Vorstand	89.491 €	102.917 €
Andere Position	43.090 €	45.138 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

59,5%

sind mit ihrem **Vorgesetzten** zufrieden oder sehr zufrieden.



10,1%

beträgt der **Zusatzanteil** am Gehalt durchschnittlich.



71,4%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem **Arbeitsklima**.



44,5

Stunden beträgt die durchschnittliche **Wochenarbeitszeit**.



58,7%

würden für mehr Gehalt den **Arbeitgeber wechseln**.





IM MASCHINEN-
UND ANLAGENBAU
WIRD ÜBERDURCH-
SCHNITTTLICH
BEZAHLT

Der deutsche Maschinenbau ist einer der Grundpfeiler der deutschen Wirtschaft. Mit über einer Million Beschäftigter gehört der Maschinen- und Anlagenbau zu den größten Arbeitgebern in der Industrie, gefolgt von der ITK- und der Elektrobranche. Das Bild, das sich für die Situation des Maschinen- und Anlagenbaus aus der Umfrage ergibt, ist ein durchweg positives. Nicht nur stimmen Gehalt und Sonderleistungen, die Mitarbeiter sind auch noch außerordentlich loyal und wechsel-unwillig – sofern das Gehalt stimmt.

72.458 Euro, so viel verdient ein Angestellter im deutschen Maschinen- und Anlagenbau im Jahresbrutto mit Zusatzleistungen (ohne: 63.710 Euro) im Durchschnitt. Zum Vergleich: Der durchschnittliche Gesamtverdienst aller Branchen in der Umfrage lag bei 69.711 Euro Jahresbrutto mit Zusatzleistungen. Der Maschinenbau ist damit ein erfolgreicher Ausreißer nach oben. Ohne Zusatzleistungen liegt das Jahresbrutto im Maschinen- und Anlagenbau in Deutschland bei 63.710 Euro im Durchschnitt. Das bedeutet, dass jeder Arbeitnehmer durchschnittlich 8.748 Euro jährliche Zusatzleistungen erhält.

Nahezu jeder Beschäftigte empfängt Zusatzleistungen

Und: Nahezu jeder Arbeitnehmer, ganze 92,9 %, erhalten irgendeine Form der Zusatzleistung. Das ist nicht selbstverständlich. Ganz oben auf dieser Liste stehen die bekannten Drei: Weihnachtsgeld, das 64,8 % der Arbeitnehmer erhält, Urlaubsgeld, ausgezahlt an 62,8 % der Belegschaft und die Betriebliche Altersvorsorge, die auf 30,1 % kommt. Danach folgen leistungsabhängige Boni (29,1 %), Sachleistungen wie Mobiltelefone oder Laptops (29,6 %), Firmenwagen (22,5 %) und Gewinnbeteiligung mit erstaunlichen 26,8 %. Gar keine Leistungen erhielten etwa 7 % der Arbeitnehmer.

In Sachen Kinderbetreuung hat der Maschinenbau dafür dringenden Nachholbedarf: Nur 2 % der Befragten kamen in den Genuss dieser Zusatzleistung durch ihren Arbeitgeber. Dabei fordern Digitalisierung und Vernetzung der Prozesse auch flexiblere Arbeitszeitmodelle, gerade im Hinblick auf Betreuungsmöglichkeiten für Eltern. Allerdings kommen auch andere Branchen kaum besser weg. Der Durchschnitt bei der Zusatzleistung Kinderbetreuung liegt gerade mal bei 1,9 %. In Zeiten von streikenden Kita-Mitarbeitern und

generell sinkenden Geburtenraten wären Investitionen auf diesem Gebiet sicherlich ein starker Faktor zur Mitarbeiterbindung.

Im Vergleich zu anderen Branchen setzt der Maschinenbau auf traditionelle Zusatzleistungen. Im Gesamtvergleich waren Weihnachts- und Urlaubsgeld im Maschinenbau deutlich stärker ausgeprägt, die meisten anderen Zusatzleistungen kamen auf geringere Werte.

Gute Einstiegsgehälter für den Nachwuchs

Die Gruppe der 20 bis 29-Jährigen, also die Berufseinsteiger, bekommen im Maschinen- und Anlagenbau ein durchschnittliches Gehalt von 47.190 Euro (ohne Zusatzleistungen). Bestverdiener im Altersvergleich ist die Gruppe von 50 bis 59 Jahre: Hier liegt das Gehalt bei 76.715 Euro Jahresbrutto, mit Zusatzleistungen sogar bei 87.607 Euro. Eine große Rolle spielt dabei die Bildung: Am besten verdienen Abiturienten im Schnitt (67.407 Euro ohne Zusatzleistung), gefolgt von Fachabiturienten (66.182 Euro). Besonders die akademische Weiterbildung zahlt sich aus: Beschäftigte, die nur eine Ausbildung in der Tasche haben, verdienen mit durchschnittlich 17,5 % weniger als ihre Kollegen mit Studium oder Weiterbildung. Dass eine Ausbildung allein heutzutage kaum noch ausreicht, zeigt die Umfrage ebenfalls: Nahezu 70 % der Befragten genossen Aus- und Weiterbildung, nur 31,7 % verließen sich alleine auf eine Ausbildung.

Tarifverträge zahlen sich aus

Neun von zehn Beschäftigten (86 %) im Maschinen- und Anlagenbau haben in den letzten fünf Jahren eine Gehaltserhöhung erhalten, gut die Hälfte der Befragten (50,8 %) aus einer Tarifierhöhung. Im allgemeinen Branchenvergleich steht der Maschinenbau damit sehr gut da: Insgesamt lagen die Gehaltserhöhungen der Umfrage bei 80,3 %, wobei nur 39,3 % eine tarifliche Erhöhung erhielten. Jeder dritte Maschinenbauer (32,8 %) bekam aufgrund von zusätzlichen Aufgaben mehr Geld, gerade mal 16,5 % aufgrund einer Beförderung.

Zudem schaut der Maschinenbauer positiver in Richtung Gehaltsentwicklung in den nächsten fünf Jahren als andere Industriezweige: Mehr als die Hälfte der Befragten (64,2 %) erwarten eine Erhöhung ihres Entgelts, nur 39,9 % rechnen mit keiner nennenswer-

ten Änderung. Im Gesamtergebnis der Umfrage ergibt sich ein deutlich pessimistischeres Bild: Dort glauben nur 56,6 % an eine Gehaltserhöhung und 40 % rechnen mit Stillstand. Positiv ist, dass gerade mal 1 % der Befragten mit einer Senkung rechnet.

Vor allem Vertriebler unter den Befragten

Die meisten Befragten aus dem Maschinen- und Anlagenbau arbeiten im Tätigkeitsbereich Vertrieb und Verkauf (21,5 %), dicht gefolgt von Konstrukteuren mit 20 %. Der Bereich Forschung und Entwicklung beträgt unter den befragten Maschinenbauern lediglich 7,5 %, im Gesamtergebnis liegt dieser Bereich aber bei über 20 %. Nur knapp 7 % der Befragten stammten aus der Fertigung oder Produktion. Dafür waren knapp die Hälfte (42 %) aller befragten Maschinenbauer Fachkräfte oder Spezialisten, noch nicht einmal jeder Fünfte (18,5 %) war Abteilungsleiter. An Position zwei lagen Projekt- und Gruppenleiter. Entsprechend berichteten 37 % über keine Mitarbeiterverantwortung und 31,3 % über temporäre Verantwortung. Der Rest besaß disziplinarische Verantwortung.

Wechselwilligkeit unter Maschinenbauern

Der Maschinenbauer ist und bleibt ein Gewohnheitstier. Anders als in anderen Branchen, in denen das sogenannte Jobhopping zum guten Ton gehört, hat der Großteil der befragten Beschäftigten, nämlich 28,3 % noch nicht einmal den Arbeitgeber gewechselt. 26,3 % haben das zumindest bereits ein Mal hinter sich, danach flacht die Kurve zunehmend ab. Nur noch gut 15 % haben zwei oder drei Mal den Arbeitgeber getauscht, 9,5 % wechselten vier Mal den Arbeitgeber. Hauptgrund des Arbeitgeberwechsels ist oft das Geld: Fast 60 % der Befragten würden für mehr Gehalt den Arbeitgeber wechseln. Im Gesamtvergleich, in dem 27,3 % der Beschäftigten noch keinen Wechsel hinter sich haben, ist der Maschinenbau auch bei der Arbeitgeberbeständigkeit spitze.

Außerdem lieben Maschinenbauer ihren Arbeitsplatz. Nicht einmal die Hälfte (49,5 %) der Befragten haben innerhalb ihres Unternehmens die Position gewechselt, 20,8 % zumindest schon ein einziges Mal. Das liegt in etwa im Trend des Gesamtvergleichs, wo 51,7 % ihre Position innerhalb eines Unternehmens noch nie gewechselt haben. Dafür arbeiten die Beschäftigten im Maschinenbau länger als in anderen Branchen: Von

durchschnittlich ausgemachten 39,9 Wochenstunden arbeiten Maschinenbauer sogar 44,3 Stunden. Das Branchenmittel liegt bei einer vereinbarten Arbeitszeit von 38,8 Stunden und einer tatsächlichen Arbeitszeit von 43,8 Stunden. Jeder zweite Maschinenbauer (55,4 %) lässt sich diese Überstunden mit Freizeit ausgleichen, immerhin jeder Dritte (31,1 %) wird ausbezahlt – im Gesamtvergleich aller Branchen liegt dieser Wert gerade mal bei 19,1 %. 34,9 % der Maschinenbauer erhalten überhaupt keinen Ausgleich für ihre Überstunden.

Robert Horn

A man in a light-colored sweater is cheering with his mouth wide open, holding a smartphone in his right hand. A large bag of popcorn is being poured into the air above him, creating a cloud of popcorn. In the background, a woman is also visible, looking up. The scene is dimly lit, suggesting a cinema or theater setting.

ER HAT DEN JOB.

Auch mobil jederzeit erstklassige Jobs
von Top-Arbeitgebern finden.

Ihr Stellenmarkt:

www.jobware.de

BRANCHE : ANLAGEN - & MASCHINENBAU

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 63.710 €*

Position	Unternehmensgröße	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft/Spezialist		51.795 €	57.552 €
	unter 10 Mitarbeiter	40.800 €	44.200 €
	11 bis 100 Mitarbeiter	42.002 €	44.895 €
	101 bis 500 Mitarbeiter	50.026 €	55.452 €
	501 bis 1.000 Mitarbeiter	54.954 €	61.077 €
	1.001 bis 10.000 Mitarbeiter	56.778 €	62.581 €
	über 10.000 Mitarbeiter	62.714 €	73.884 €
Projektleiter / Gruppenleiter		63.634 €	71.832 €
Abteilungsleiter		70.080 €	80.546 €
Hauptabteilungsleiter / Ressortleiter		91.525 €	104.339 €
(Mit-)Inhaber/Geschäftsführer/Vorstand		110.574 €	140.160 €
Andere Position		49.015 €	54.742 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

12,1%

beträgt der **Zusatzanteil** am
Gehalt durchschnittlich.



40,5%

sehen keine oder nur sehr
schlechte
Aufstiegsmöglichkeiten.



68,7%

sind zufrieden oder sogar
sehr zufrieden mit dem
Arbeitsklima.



59,4%

würden für mehr Gehalt den
Arbeitgeber wechseln.



44,3

Stunden beträgt die
durchschnittliche
Wochenarbeitszeit.



BRANCHE : TRANSPORT & LOGISTIK

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 62.849 €*

Position	Alter	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft/Spezialist		50.257 €	54.996 €
	unter 30 Jahre	34.027 €	36.511 €
	30 bis 39 Jahre	52.245 €	55.581 €
	40 bis 49 Jahre	55.745 €	59.345 €
	50 bis 59 Jahre	59.310 €	65.340 €
	über 60 Jahre	55.440 €	76.640 €
Projektleiter / Gruppenleiter		64.767 €	73.072 €
Abteilungsleiter		75.936 €	83.146 €
Hauptabteilungsleiter / Ressortleiter		73.600 €	91.981 €
(Mit-)Inhaber/Geschäftsführer/Vorstand		94.311 €	104.144 €
Andere Position		36.300 €	44.250 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

61,6%

würden ihren
Vorgesetzten mit gut bis
sehr gut bewerten.



46,0

Stunden beträgt die
durchschnittliche
Wochenarbeitszeit.



11,3%

beträgt der **Zusatzanteil** am
Gehalt durchschnittlich.



67,2%

sind zufrieden oder sogar
sehr zufrieden mit dem
Arbeitsklima.



69,2%

würden für mehr Gehalt den
Arbeitgeber wechseln.



BRANCHE : AUTOMOBIL - & ZULIEFER- INDUSTRIE

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 72.076 €*

Position	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft/Spezialist	62.821 €	69.168 €
Projektleiter / Gruppenleiter	61.616 €	68.844 €
Abteilungsleiter	80.160 €	95.904 €
Hauptabteilungsleiter / Ressortleiter	93.750 €	124.224 €
(Mit-)Inhaber/Geschäftsführer/Vorstand	126.999 €	190.571 €
Andere Position	51.282 €	55.795 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

50,7%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**



51,4%

sind unzufrieden mit den **Aufstiegsmöglichkeiten.**



15,8%

verdienen Mitarbeiter in Unternehmen über 10.000 Beschäftigte **mehr**, als ihre Kollegen.



44,4

Stunden beträgt die durchschnittliche **Wochenarbeitszeit.**



41,4%

erhalten keinen oder nur teilweise **Ausgleich für Überstunden.**





AUTOMATISIERER
BEKOMMEN
18% MEHR GEHALT

Was verdienen Arbeitnehmer im B2B-Umfeld konkret? Antwort liefert der große B2B-Gehaltsreport von Vogel Business Media über die aktuelle Einkommenssituation in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen. Der Bereich Automatisierungs- und Elektrotechnik sticht dabei hervor. Denn Automatisierer gehören nicht nur beim Gehalt zu den Siegertypen.

82.250 Euro – so viel verdient ein Arbeitnehmer aus dem Bereich Automatisierungs- und Elektrotechnik mit Zusatzleistungen im Durchschnitt pro Jahr in Deutschland. Damit liegen die Automatisierer deutlich über dem Gesamtergebnis des großen B2B-Gehaltsreports von Vogel Business Media – denn das allgemeine Jahresgehalt liegt bei 69.711 Euro. Die Befragten können so stolze 17,9 % mehr Jahresbruttoeinkommen auf ihrem Konto verbuchen. Ein ähnlicher Unterschied zeigt sich bei den Zusatzleistungen. Mit 10.275 Euro liegen Leistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld im Bereich der Automatisierungs- und Elektrotechnik ca. 200 Euro über dem Gesamtergebnis. Insgesamt gaben 95,4 % aller Befragten der Automatisierungs- und Elektrotechnik an, Zusatzleistungen zu bekommen – etwa 4 % mehr als im Durchschnitt. Vor allem Zusatzleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, die betriebliche Altersvorsorge, leistungsabhängige Boni, die Gewinnbeteiligung und die Bereitstellung eines Firmenwagens sind deutlich höher oder öfter vorzufinden als im Gesamtergebnis. Für den B2B-Gehaltsreport wurden über alle Branchen hinweg über 5.000 Arbeitnehmer befragt.

Viele Automatisierer in leitenden Positionen

Insgesamt 86,9 % aller Befragten im Automatisierungs- und Elektrotechnikbereich erhielten im Laufe der letzten fünf Jahre eine Gehaltserhöhung und geben als Hauptgründe dafür mit 51,7 % eine Tarifierhöhung an, gefolgt von zusätzlichen Aufgaben mit 31,8 %. Damit haben sie über 6 % mehr Gehaltserhöhungen als der Durchschnitt erhalten. Eine Beförderung als Grund für die Gehaltserhöhung geben nur 17,6 % der Befragten an. Auffällig ist, dass mit einem Unterschied von 12,4 % Tarifierhöhungen im Automatisierungs- und Elektrotechniksektor eine viel größere Rolle bei der Gehaltserhöhung spielen als bei dem Gesamtergebnis. Eine Gehaltserhöhung in den nächsten fünf Jahren sehen immerhin 59,9 % der Befragten. Etwa ein Viertel aller Automatisierer geben an, im Vertrieb oder Verkauf tätig zu sein. Weitere große Berei-

che mit etwa 10 % sind Forschung und Entwicklung, und mit jeweils etwa 9 % Konstruktion und Marketing. In der Automatisierungs- und Elektrotechnik arbeiten 56,3 % in leitenden Positionen. Damit liegen sie ca. 8 % über dem Durchschnitt. Die restlichen 43,8 % arbeiten als Fachkraft, Spezialisten oder in anderen Positionen. Demzufolge haben auch ganze 56,8 % mindestens eine temporäre Mitarbeiterverantwortung.

39 % der Automatisierer bekommen keinen Überstunden-Ausgleich

Bei den Zahlen zum Wechsel des Arbeitgebers sagen 23,3 % aller Angestellten aus dem Automatisierungs- und Elektrotechnikbereich, dass sie noch nie den Arbeitgeber gewechselt haben. Dieser Wert ist bei dem Gesamtergebnis mit 27,3 % etwas höher, ausgleichend dazu wechselt die Automatisierungs- und Elektrotechnik häufiger ein- bis dreimal den Arbeitgeber.

Ähnlich zeichnet sich das Ergebnis bei der Befragung zum Wechsel innerhalb des Unternehmens ab: Während in der Gesamtbefragung 51,7 % der Mitarbeiter noch nie im Unternehmen die Position gewechselt haben, geben das nur 40,3 % im Automatisierungs- und Elektrotechnikbereich an.

Bei einem Blick auf die wöchentlichen Arbeitszeiten erkennt man zwischen dem Gesamtergebnis und der Automatisierungs- und Elektrotechnik nur marginale Unterschiede. Interessant ist aber die Handhabung mit Überstunden: Überdurchschnittlich häufig (56,3 %) werden die Überstunden im Bereich Automatisierungs- und Elektrotechnik mit einer Freizeit-Regelung ausgeglichen. Mit 13,2 % jedoch seltener als im Gesamtergebnis werden Überstunden ausbezahlt, und 39,1 % geben sogar an, keinen Ausgleich für geleistete Überstunden zu bekommen (der Durchschnitt liegt bei 37,3%).

Schulabschluss und Weiterbildung sind entscheidend

Während die Altersgruppe der 20-29-jährigen im Durchschnitt noch etwa 47.600 Euro Jahresbruttoeinkommen (ohne Zusatzleistungen) haben, steigt der Einkommensdurchschnitt der 40-49-jährigen auf etwa 75.890 Euro an. Zudem ist das Gehalt auffällig von der Ausbildung abhängig: Während Angestellte mit dem höchsten Schulabschluss Abitur im Schnitt 78.550 Euro Jahresbruttoeinkommen (ohne Zusatzleistungen) erhalten, kommt ein Angestellter mit

niedrigerem Schulabschluss wie Volks-/Haupt- oder Mittelschule nur auf 56.180 Euro. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Mitarbeiter, die sich zusätzlich durch ein Studium oder eine Weiterbildung qualifiziert haben, bis zu 19 % mehr Gehalt erhalten können. Ein Blick auf die Abhängigkeit des Gehalts von der Anzahl der Mitarbeiter in einem Unternehmen zeigt auf, dass das Gehalt – mit kleinen Schwankungen – mit der Größe des Unternehmens steigt. Mit jeweils 27 % ist der größte Anteil der Automatisierungs- und Elektrotechnik in großen Unternehmen mit 1.001 bis 10.000 Mitarbeitern und in Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern vertreten. Diese Zahlen liegen deutlich über dem Gesamtergebnis, hier arbeitet der Großteil mit ca. 25 % in Unternehmen mit 101 bis 500 Mitarbeitern und etwa 22 % in Unternehmen mit 11 bis 100 Mitarbeitern.

Automatisierer mögen ihre Chefs

Auch von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit hängt das Gehalt ab: Je länger ein Mitarbeiter einem Unternehmen angehört, desto höher ist das Gehalt. Der Großteil der Befragten, sowohl im Gesamtdurchschnitt (35,9 %), wie auch bei den Automatisierern (31,6 %), arbeitet seit fünf bis 14 Jahren für ihr Unternehmen. Nicht nur die Stetigkeit im Unternehmen ist ein wichtiger Gehaltsfaktor, auch die Zugehörigkeitsdauer in der Branche. Wie bei der Unternehmenszugehörigkeit steigt mit der Dauer das Gehalt um etwa 100 %, wenn man über 30 Jahre in derselben Branche tätig ist. Während laut dem Gesamtergebnis mit etwa 33 % ein Großteil der Befragten fünf bis 14 Jahre in ihrer Branche arbeiten, zeigt das Ergebnis der Automatisierungs- und Elektrotechnikbranche deutliche Unterschiede auf: Über 27 % arbeiten seit 20 bis 30 Jahren in der Branche, immerhin fast 21 % schon seit 15 bis 19 Jahren.

Bei der Befragung der Zufriedenheit mit ihrer Arbeit schneidet die Automatisierer fast durchgehend überdurchschnittlich ab. Das Arbeitsklima beschreibt ein Viertel aller Befragten mit „sehr zufrieden“ und die Hälfte mit „zufrieden“ und ist mit dem Schnitt 2,0 leicht über dem Arbeitsklima des Gesamtergebnisses, das mit der Note 2,1 abschließt.

Auch bei der Zufriedenheit mit dem Gehalt liegt die Automatisierungs- und Elektrotechnikbranche mit der Note 2,5 leicht über dem Durchschnitt (2,6): Die Hälfte aller Befragten sind sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrem Gehalt. Mit dem Vorgesetzten sind im Au-

tomatisierungs- und Elektrotechniksektor immerhin fast 65 % sehr zufrieden oder zufrieden, während nur 58 % im Gesamtergebnis zu diesem Schluss kommen. Dagegen ist die Arbeitsbelastung höher als im Durchschnitt: Nur etwa 6 % sind wirklich zufrieden mit ihrer Arbeitsbelastung, während fast dreiviertel (73,1 %) der Angestellten nur mäßig zufrieden oder zufrieden mit der Belastung sind.

Aufstiegschancen lassen zu wünschen übrig

Mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind immerhin über 50 % zufrieden: Sowohl das Gesamtergebnis, als auch die Automatisierungs- und Elektrotechnikbranche vergibt die Note 2,4. Auch die Aufstiegschancen werden eher unzufrieden betrachtet: Über 60 % in der Automatisierungs- und Elektrotechnikbranche sind nur mäßig oder nicht zufrieden mit den ihnen gebotenen Aufstiegsmöglichkeiten – sie liegen damit jedoch immer noch über dem Durchschnitt des Gesamtergebnisses, das den Aufstiegschancen die Note 3,2 vergibt.

Über 60 % sind mit den angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Automatisierungs- und Elektrotechnik zufrieden oder mäßig zufrieden und liegen mit der Gesamtnote von 2,7 leicht über dem Gesamtergebnis.

Zusammengefasst liegt die Zufriedenheit bei den Automatisierern leicht über dem Durchschnitt. Gute Noten erhalten das Arbeitsklima, die Vorgesetzten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, während die Aufstiegschancen nur im Mittelmaß liegen und die Arbeitsbelastung leicht über dem Gesamtdurchschnitt ausfällt.

Der größte Faktor für einen Jobwechsel ist für über die Hälfte der Befragten ein höheres Gehalt, gefolgt von dem Wunsch nach anspruchsvolleren Aufgaben. Der Faktor Gehalt steht auch für die Automatisierungs- und Elektrotechnikbranche an erster Stelle, wenn auch mit 54,7 % etwas hinter dem Gesamtergebnis (57,7 %).

Sariana Kunze

DER VOGEL CAMPUS

FÜR WISSEN, KOMMUNIKATION UND BEGEGNUNG



125
JAHRE
1891 2016

Vogel Business Media

Print & Digital & face-to-face
Intelligence & Insights
Kommunikationslösungen
Wissensnetzwerke

Vogel Convention Center (VCC)

Kongresse
Seminare & Workshops
Networking
Awards & Events

Vogel Gründerwerkstatt

Start-ups & Ventures
Accelerator
Innovationen
Kreativraum

Vogel Stiftung

Wissenschaft
Gesundheit & Medizin
Bildung
Kultur

Besuchen Sie unseren Campus



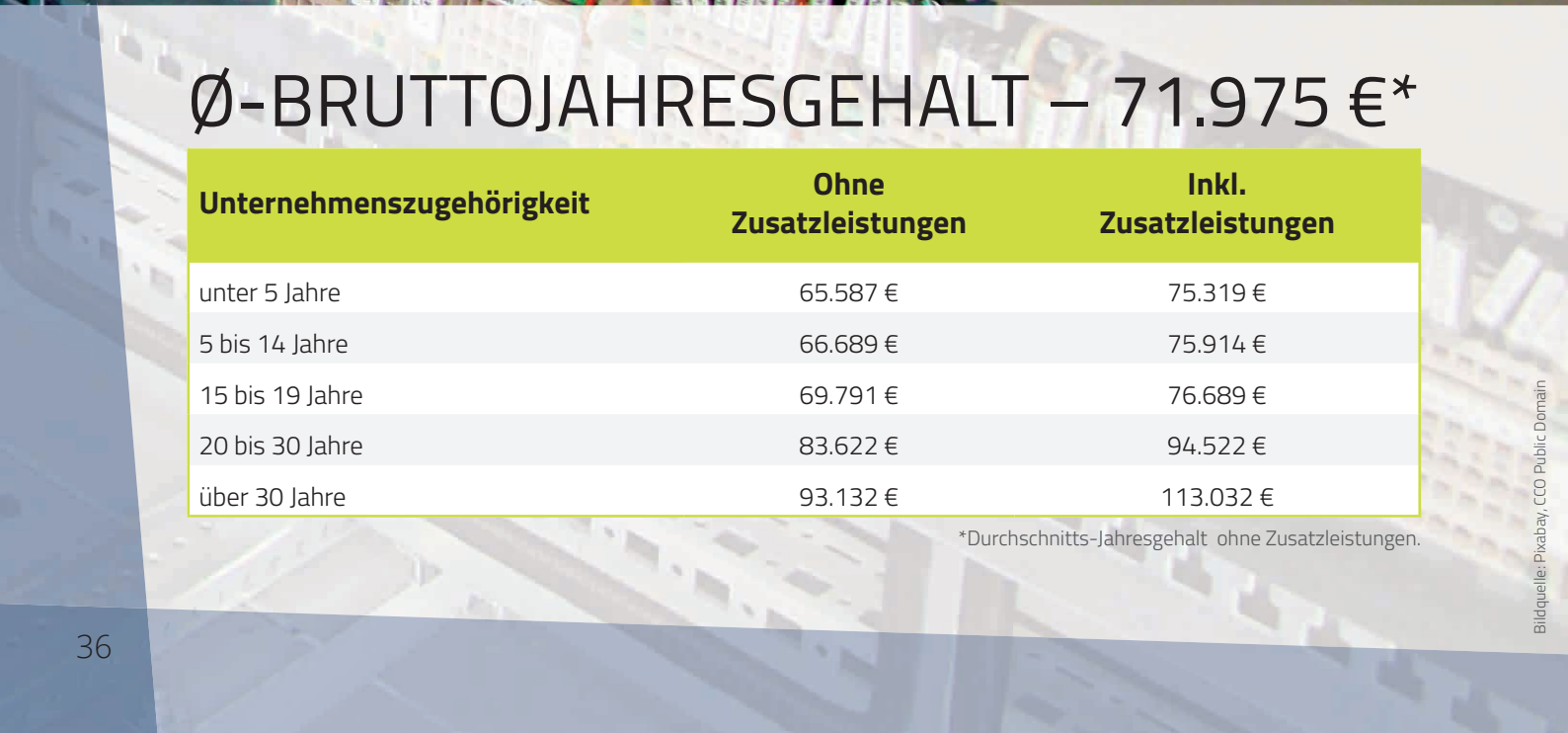
Vogel Business Media

Nutzen Sie unsere Kompetenzen! Fachwissen organisieren, Menschen und Märkte vernetzen, Kommunikationslösungen bauen: Der Vogel Campus verbindet die weltweiten Aktivitäten von Vogel Business Media in Würzburg, im Herzen Deutschlands. Der Gründer Carl Gustav Vogel prägte 1891 für sein damaliges Start-up Vogel Verlag den Grundsatz: „Wir wollen der Industrie eine Plattform für den Austausch direkter Marktinformationen geben.“ Diese Maxime treibt uns bis heute an. Damit sorgen wir Tag für Tag dafür, dass Professionals und solche, die es werden wollen, auch künftig erfolgreich sind!

www.vogel.de



BRANCHE : AUTOMATISIERUNGS- TECHNIK & ELEKTROTECHNIK

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 71.975 €*


Unternehmenszugehörigkeit	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
unter 5 Jahre	65.587 €	75.319 €
5 bis 14 Jahre	66.689 €	75.914 €
15 bis 19 Jahre	69.791 €	76.689 €
20 bis 30 Jahre	83.622 €	94.522 €
über 30 Jahre	93.132 €	113.032 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

15,3%

verdienen Mitarbeiter in Unternehmen über 10.000 Beschäftigten **mehr**, als ihre Kollegen.



64,3%

sind mit ihrem **Vorgesetzten** zufrieden oder sehr zufrieden.



54,7%

würden für mehr Gehalt den **Arbeitgeber wechseln**.



44,9

Stunden beträgt die durchschnittliche **Wochenarbeitszeit**.



76,6%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem **Arbeitsklima**.



BRANCHE : ENERGIE - WIRTSCHAFT

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 63.171 €*

Unternehmensgröße	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
unter 100 Mitarbeiter	53.003 €	56.898 €
101 bis 500 Mitarbeiter	59.404 €	66.333 €
501 bis 1.000 Mitarbeiter	65.680 €	73.513 €
1.001 bis 10.000 Mitarbeiter	66.097 €	77.888 €
über 10.000 Mitarbeiter	73.333 €	86.014 €

Position	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft / Spezialist	53.791 €	59.143 €
Projektleiter / Gruppenleiter	63.901 €	71.345 €
Abteilungsleiter	68.338 €	84.394 €
(Mit-)Inhaber / Geschäftsführer / Hauptabteilungsleiter	100.600 €	121.808 €
Andere Position	46.890 €	52.890 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

57,4%

würden für mehr Gehalt den
Arbeitgeber wechseln.



42,5

Stunden beträgt die
durchschnittliche
Wochenarbeitszeit.



49,5%

sind zufrieden oder sogar sehr
zufrieden mit den
Weiterbildungsmöglichkeiten.



12,2%

beträgt der **Zusatzanteil** am
Gehalt durchschnittlich.



55,7%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden
mit der **Vereinbarkeit von Familie und
Beruf.**





STUDIUM ODER WEITERBILDUNG ZAHLT SICH IN DER LABORBRANCHE AUS

Was verdienen Arbeitnehmer im B2B-Umfeld konkret? Mit dieser Fragestellung hat Vogel Business Media die Einkommenssituation unterschiedlicher Wirtschaftszweige im B2B-Umfeld genauer untersucht. Wie die 426 an der Umfrage teilgenommenen User der LABORPRAXIS ihre Gehaltssituation einschätzen und wie sie damit im Vergleich zu anderen Branchen liegen, erfahren Sie bei uns.

Insgesamt haben 5.000 User aus Bereichen wie beispielsweise Anlagenbau, Automatisierung oder auch IT am B2B-Gehaltsreport von Vogel Business Media teilgenommen. Wir haben die Ergebnisse der 426 LABORPRAXIS-User ausgewertet und zudem noch mit den Durchschnittswerten aller Branchen verglichen.

Das gesamte Jahresbrutto ohne Zusatzleistungen unter den LABORPRAXIS-Usern liegt bei gut 54.000 Euro. Der Durchschnittswert aller Branchen beläuft sich auf knapp 61.700 Euro. Die Zusatzleistungen bei LP-Usern in Höhe von durchschnittlich 5.500 Euro umfassen Posten wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Handy/Laptop, Firmenwagen oder auch Gewinnbeteiligungen und liegen 2.500 Euro unter dem Branchen-Mittelwert. Auffällig ist hier, dass die User der LABORPRAXIS vergleichsweise häufiger Weihnachts- und Urlaubsgeld bekommen (30 % bzw. 10 % häufiger), jedoch deutlich weniger mit Handy/Laptop ausgestattet werden (knapp 50 % weniger) oder einen Firmenwagen fahren (knapp 60 % weniger).

Die Verdienstmöglichkeiten nach einem Studium oder einer Weiterbildung schlagen sich auch im Gehalt deutlich nieder. Ein Arbeitnehmer mit Studium/Weiterbildung verdient mit 56.300 Euro (62.200 mit Zusatzleistungen) 18.700 Euro mehr (20.700 mit Zusatzleistungen) als ein Arbeitnehmer welcher lediglich eine Ausbildung in einem Unternehmen durchlaufen hat (37.600 Euro ohne Zusatzleistungen und 41.500 Euro mit Zusatzleistungen). Dennoch strebt lediglich ein Drittel der teilnehmenden LABORPRAXIS-User eine Weiterbildung an. Erwartungsgemäß ist das Gehalt bei einem Abiturienten (62.700 Euro mit Zusatzleistungen) größer als bei einem Fachabiturienten (56.350 Euro mit Zusatzleistungen) oder einem Volks-, Mittel- oder Hauptschüler (46.750 Euro mit Zusatzleistungen).

Vier von fünf Angestellten haben in den letzten fünf Jahren eine Gehaltserhöhung erhalten und nannten als häufigste Gründe eine tarifliche Erhöhung (46,7 %) oder zusätzliche Aufgaben (25,6 %). Des Weiteren rechnet knapp die Hälfte der LABORPRAXIS-User (49,6 %) in den nächsten fünf Jahren mit einer weiteren Erhöhung. 48,9 % rechnen mit keiner nennenswerten Änderung und 1,4 % gehen sogar von einer negativen Gehalts-Entwicklung aus. Die User liegen damit ziemlich genau im Branchendurchschnitt.

Bei den Aufgabengebieten sind die Unterschiede erwartungsgemäß etwas größer. Über die Hälfte der Teilnehmer aus dem LABORPRAXIS-Umfeld arbeiten in der Forschung und Entwicklung (29.1 %) oder im Qualitätswesen (24,9 %). Im Branchendurchschnitt arbeitet jeder fünfte Umfrage-Teilnehmer in der Forschung und Entwicklung, knapp 16 % in der IT und jeweils ungefähr jeder zehnte in der Konstruktion, Consulting, Marketing/PR, Fertigung/Produktion oder Qualitätswesen.

Die Themen Position im Unternehmen und Mitarbeiterverantwortung haben die LABORPRAXIS-User wie folgt beantwortet: Gut die Hälfte sind als Fachkraft/Spezialist angestellt, jeder fünfte arbeitet als Projektleiter/Gruppenleiter und 13,1 % sind als Abteilungsleiter tätig. Die Berufsgruppe Hauptabteilungsleiter/Ressortleiter (4,2 %) und Inhaber/Geschäftsführer/Vorstand (3,5 %) liegt bei unter 10 %. Dennoch hat knapp jeder zehnte Umfrage-Teilnehmer eine disziplinarische Mitarbeiterverantwortung von mehr als 10 Mitarbeitern. Disziplinarische Mitarbeiterver-

antwortung von weniger als 10 Mitarbeitern sowie temporäre fachliche Mitarbeiterverantwortung gab jeder fünfte User an. Die restlichen 50 % haben keinerlei Mitarbeiterverantwortung. Auch in diesen beiden Bereichen liegen die User der LABORPRAXIS nahe am Branchendurchschnitt.

Gleiches gilt bei den Punkten Arbeitgeberwechsel und Wechsel der Position im Unternehmen. Knapp ein Drittel der Befragten LABORPRAXIS-User haben noch nie den Arbeitgeber gewechselt. Jeder vierte User hat zumindest einmal den Arbeitgeber gewechselt und jeweils ungefähr jeder sechste Arbeitnehmer hat immerhin schon zwei bzw. dreimal das Unternehmen gewechselt. Bei einem Wechsel innerhalb des Unternehmens liegt die Frequenz erwartungsgemäß deutlich niedriger. Knapp über die Hälfte der User hat noch nie ihre Position im Unternehmen gewechselt. Gut jeder fünfte Arbeitnehmer hat einmal die Position im Unternehmen gewechselt und jeder Zehnte bereits zweimal. Die Angaben stimmen mit dem Branchendurchschnitt größtenteils überein.

Im Durchschnitt machen die User der LABORPRAXIS pro Woche 3,3 Überstunden. Der Mittelwert der vereinbarten Arbeitszeit liegt bei 39 Stunden und die tatsächliche Arbeitszeit bei 42,3 Wochenstunden. Zwei Drittel der User können die Überstunden mit Freizeit ausgleichen und 13,7 % können sich die Überstunden zudem ausbezahlen lassen. 3,4 % gaben sogar an, dass keine Überstunden anfallen. Für 28,7 % der Teilnehmer gibt es keinen Ausgleich für die Mehrarbeit (Mehrfachauswahl war bei dieser Frage möglich, beispielsweise können sich Arbeitnehmer aussuchen ob sie für die Überstunden einen finanziellen Ausgleich wollen oder diese lieber durch Freizeit ausgleichen). Im Branchendurchschnitt machen die Umfrage-Teilnehmer sogar fünf Überstunden in der Woche (vereinbarte Arbeitszeit 38,8 Wochenstunden bei einer tatsächlichen Arbeitszeit von 43,8 Stunden). Die Möglichkeit, sich die Überstunden ausbezahlen zu lassen, kann jeder fünfte Arbeitnehmer in Anspruch nehmen. Gut die Hälfte der Befragten kann die Überstunden durch Freizeit ausgleichen. Für zwei von fünf Arbeitnehmern ist im Branchendurchschnitt jedoch kein Ausgleich vorgesehen.

Matthias Back

LESER: LABORPRAXIS.DE ANALYTIK UND LABORTECHNIK

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 54.002 €*

Branche	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Laboratorien und andere technische/wissenschaftliche Dienstleistungen	50.537 €	55.650 €
Bildung, Forschung, öffentliche Einrichtungen, Verbände	49.154 €	51.549 €
Energiewirtschaft	57.120 €	67.732 €
Handel	61.160 €	68.805 €
Verarbeitendes Gewerbe inklusive Chemische Industrie / Pharmazeutische Industrie	57.965 €	64.160 €
sonstige Branchen	55.609 €	62.243 €

Unternehmenszugehörigkeit	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
unter 1 Jahr	41.504 €	43.125 €
1 bis 4 Jahre	44.424 €	47.965 €
5 bis 14 Jahre	55.016 €	60.950 €
15 bis 19 Jahre	58.710 €	64.257 €
20 bis 30 Jahre	60.954 €	69.227 €
über 30 Jahre	65.119 €	71.884 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

42,3

Stunden beträgt die
durchschnittliche
Wochenarbeitszeit.



50,0%

sind unzufrieden mit den
Aufstiegsmöglichkeiten.



12,4%

verdienen Mitarbeiter in
Unternehmen über 10.000
Beschäftigten **mehr**, als ihre Kollegen.



70,3%

sind zufrieden oder sogar sehr
zufrieden mit dem **Arbeitsklima.**



82,6%

der Mitarbeiter haben
in den letzten 5 Jahren
eine **Gehaltserhöhung** bekommen.



BRANCHE : BILDUNG, FORSCHUNG, ÖFF. EINRICHTUNG, VERBÄNDE

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 51.345 €*

Branche	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Ämter / Behörden	52.120 €	54.031 €
Andere Branche	47.677 €	51.400 €
Bildung, Wissenschaft, Kultur, Sport, Unterhaltung	50.560 €	53.366 €
Gesundheitswesen	49.261 €	56.145 €
Hochschulen / Universitäten	48.985 €	51.019 €
Organisationen und Verbände	62.071 €	66.499 €

Position	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft / Spezialist	46.316 €	49.384 €
Projektleiter / Gruppenleiter	54.524 €	57.537 €
Abteilungsleiter	58.960 €	63.618 €
(Mit-)Inhaber / Geschäftsführer / Hauptabteilungsleiter	74.084 €	76.871 €
Andere Position	41.893 €	44.594 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

60,6%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**.



62,1%

sind unzufrieden mit den **Aufstiegsmöglichkeiten**.



43,0

Stunden beträgt die durchschnittliche **Wochenarbeitszeit**.



76,4%

erhalten einen **Ausgleich für Überstunden**. Bei nur 3,6% fallen erst gar keine Überstunden an.



72,5%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem **Arbeitsklima**.



BRANCHE : CHEMISCHE UND PHARMAZEUTISCHE INDUSTRIE, ARZNEIMITTEL

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 73.671 €*

Position	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft / Spezialist	57.333 €	64.558 €
Projektleiter / Gruppenleiter	76.002 €	86.760 €
Abteilungsleiter	77.723 €	92.889 €
(Mit-)Inhaber / Geschäftsführer / Hauptabteilungsleiter	113.010 €	130.735 €

Unternehmensgröße	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
unter 100 Mitarbeiter	63.526 €	75.506 €
101 bis 500 Mitarbeiter	65.348 €	73.230 €
501 bis 1.000 Mitarbeiter	83.929 €	97.360 €
1.001 bis 10.000 Mitarbeiter	75.696 €	84.653 €
über 10.000 Mitarbeiter	79.597 €	92.896 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

37,4%

würden für eine anspruchsvollere Aufgabe den **Arbeitgeber wechseln.**



59,6%

erhalten einen **Ausgleich für Überstunden.** Bei nur 5,9% fallen erst gar keine Überstunden an.



88,2%

der Mitarbeiter haben in den letzten 5 Jahren eine **Gehaltserhöhung** bekommen.



42,7

Stunden beträgt die durchschnittliche **Wochenarbeitszeit.**



76,2%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem **Arbeitsklima.**



LESER: DEVICEMED.DE MEDIZINTECHNIK

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 66.627 €*


Position	Unternehmens- zugehörigkeit	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft/Spezialist		54.255 €	59.109 €
	unter 1 Jahr	51.154 €	55.486 €
	1 bis 4 Jahre	52.546 €	56.631 €
	5 bis 14 Jahre	55.857 €	61.718 €
	15 bis 19 Jahre	61.869 €	68.252 €
	über 20 Jahre	69.600 €	77.200 €
Projektleiter / Gruppenleiter		64.619 €	70.997 €
Abteilungsleiter		72.904 €	82.074 €
Hauptabteilungsleiter / Ressortleiter		89.265 €	104.665 €
(Mit-)Inhaber/Geschäftsführer/Vorstand		99.619 €	108.085 €
Andere Position		55.296 €	61.730 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.



BRANCHE : IT - ANBIETER, IT - DIENSTLEISTER

66,4%

sind mit ihrem **Vorgesetzten** zufrieden oder sehr zufrieden.



79,0%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem **Arbeitsklima**.



45,5

Stunden beträgt die durchschnittliche **Wochenarbeitszeit**.



46,8%

erhalten einen **Ausgleich für Überstunden**. Bei nur 6,0% fallen erst gar keine Überstunden an.



62,3%

der Mitarbeiter rechnen in den nächsten 5 Jahren mit einer **Gehaltserhöhung**.



Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 63.320 €*^{*}

Branche	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Internet / Cloud Service Provider	75.435 €	90.807 €
ISV / Softwarehaus	62.669 €	74.788 €
IT-Freiberufler	99.943 €	103.871 €
IT-Hersteller	69.833 €	85.305 €
IT-Systemhaus / VAR	55.849 €	64.021 €
Fachkraft / Spezialist	49.278 €	54.201 €
Projektleiter / Gruppenleiter	56.140 €	62.484 €
Abteilungsleiter	60.485 €	70.409 €
(Mit-)Inhaber / Geschäftsführer / Hauptabteilungsleiter	79.147 €	94.944 €
Andere Position	35.320 €	48.053 €
IT	61.776 €	69.626 €
Fachkraft / Spezialist	57.387 €	64.852 €
Projektleiter / Gruppenleiter	59.683 €	67.236 €
Abteilungsleiter	65.305 €	69.519 €
(Mit-)Inhaber / Geschäftsführer / Hauptabteilungsleiter	90.867 €	103.763 €
Andere Position	36.818 €	47.705 €
Rechenzentrum	60.069 €	66.938 €
Andere Branche	71.738 €	77.881 €

Unternehmenszugehörigkeit	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
unter 5 Jahre	59.091 €	68.000 €
5 bis 14 Jahre	62.279 €	72.300 €
15 bis 30 Jahre	69.489 €	78.951 €
über 30 Jahre	84.142 €	91.158 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

BRANCHE : HANDEL

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 63.284 €*

Position	Unternehmens- zugehörigkeit	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft/Spezialist		46.494 €	52.057 €
	unter 5 Jahre	46.275 €	50.568 €
	5 bis 14 Jahre	43.325 €	47.214 €
	15 bis 20 Jahre	53.073 €	62.173 €
	über 20 Jahre	50.585 €	62.863 €
Projektleiter / Gruppenleiter		57.939 €	62.119 €
Abteilungsleiter		66.445 €	76.505 €
Hauptabteilungsleiter / Ressortleiter		95.982 €	112.079 €
(Mit-)Inhaber/Geschäftsführer/Vorstand		89.452 €	109.468 €
Andere Position		42.219 €	46.299 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

12,8%

beträgt der **Zusatzanteil** am Gehalt durchschnittlich.



44,6%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit ihrem **Gehalt**.



43,0%

erhalten einen **Ausgleich für Überstunden**. Bei nur 6,6% fallen erst gar keine Überstunden an.



69,8%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem **Arbeitsklima**.



45,5

Stunden beträgt die durchschnittliche **Wochenarbeitszeit**.



BRANCHE : KFZ - GEWERBE

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 65.198 €*


Position	Unternehmensgröße	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft/Spezialist		56.222 €	62.242 €
	unter 100 Mitarbeiter	36.969 €	40.284 €
	101 bis 500 Mitarbeiter	46.002 €	49.570 €
	501 bis 1.000 Mitarbeiter	48.237 €	54.903 €
	1.001 bis 10.000 Mitarbeiter	55.347 €	59.118 €
	über 10.000 Mitarbeiter	66.717 €	75.150 €
Führungsebene (Abteilungsleiter, Inhaber)		77.595 €	89.716 €
Andere Position		47.920 €	54.385 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

58,4%

erhalten einen **Ausgleich für Überstunden**. Bei nur 4,8% fallen erst gar keine Überstunden an.



77,2%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem **Arbeitsklima**.



49,6%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit ihrem **Gehalt**.



45,1

Stunden beträgt die durchschnittliche **Wochenarbeitszeit**.



11,9%

beträgt der **Zusatzanteil** am Gehalt durchschnittlich.





BRANCHE : VERLAGE, MEDIEN, WERBUNG & PR

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 56.376 €*

Position	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft / Spezialist	43.587 €	51.355 €
Projektleiter / Gruppenleiter	43.554 €	47.744 €
Abteilungsleiter	60.400 €	68.771 €
Hauptabteilungsleiter / Ressortleiter	81.293 €	89.580 €
(Mit-)Inhaber / Geschäftsführer / Vorstand	96.700 €	109.767 €
Andere Position	34.932 €	39.832 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

75,0%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem **Arbeitsklima**.



12,3%

beträgt der **Zusatzanteil** am Gehalt durchschnittlich.



50,0%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem **Vorgesetzten**.



34,2%

sind unzufrieden mit dem **Gehalt**.



43,8

Stunden beträgt die durchschnittliche **Wochenarbeitszeit**.



BRANCHE : FINANZ - , VERSICHERUNGS - , WIRTSCHAFTLICHE DIENSTLEISTUNGEN

Ø-BRUTTOJAHRESGEHALT – 59.328 €*
indicates

Position	Ohne Zusatzleistungen	Inkl. Zusatzleistungen
Fachkraft / Spezialist	52.357 €	58.685 €
Projektleiter / Gruppenleiter	69.262 €	82.956 €
Abteilungsleiter	62.072 €	70.952 €
(Mit-)Inhaber / Geschäftsführer / Hauptabteilungsleiter	104.020 €	117.520 €
Andere Position	42.045 €	46.858 €

*Durchschnitts-Jahresgehalt ohne Zusatzleistungen.

12,2%

beträgt der **Zusatzanteil** am
Gehalt durchschnittlich.



44,4

Stunden beträgt die
durchschnittliche
Wochenarbeitszeit.



80,2%

der Mitarbeiter haben
in den letzten 5 Jahren
eine **Gehaltserhöhung** bekommen.



64,2%

sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden
mit der **Vereinbarkeit von Familie und
Beruf.**



70,0%

sind zufrieden oder sogar sehr
zufrieden mit dem **Arbeitsklima.**



IMPRESSUM

Vogel Business Media GmbH & Co. KG
Max-Planck-Straße 7/9
97082 Würzburg

www.vogel.de
Registergericht Würzburg, HRA 5385
Komplementär GmbH:
Vogel Business Medien Verwaltungs GmbH,
Registergericht Würzburg, HRB 8146
Geschäftsführer:
Stefan Rühling (Vorsitz)
Florian Fischer
Günter Schürger

Coverbild: © Nomad_Soul // fotolia.com
Icons & Germany Map: freepik.com
PC-Icon: SimpleIcon, Uhr-Icon: Icon Works, Aktentasche-Icon: Bodgan Rosu, Smile-Icon: Robin Kylander