

IG METALL INDUSTRIE 4.0 BIG DATA  
 GESELLSCHAFT CLOUD COMPUTING  
 INFORMATIONSTECHNOLOGIE APPS MOBILITY STATISTIK  
 CROWDSOURCING TARIFVERTRÄGE  
 IT-AUSBILDUNG ARBEITSLEBEN  
 GEHÄLTER ARBEITSBEDINGUNGEN  
 TELEKOMMUNIKATION ENTGELTERHEBUNG WWW TVG JOBFAMILIE  
 GEWERKSCHAFT INDEX WIRTSCHAFT DUALES STUDIUM DIGITALISIERUNG  
 WANDEL ENTWICKLUNG WACHSTUM SICHERHEIT



18. Erhebung

# Entgelt in der ITK-Branche 2016

Die IG Metall-Erhebung in der Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche

Herausgeber IG Metall



# Tarifverträge sind wichtiger denn je

**Zum 18. Mal legt die IG Metall ihre Entgelterhebung für die ITK-Branche vor**



Jörg Hofmann



Christiane Benner

*Die ITK-Branche gehört zu den erfolgreichsten Wirtschaftsbereichen in Deutschland. Big Data, Industrie 4.0, Cloud Computing, Crowdsourcing und mobiles Internet sind die beherrschenden Themen in diesem Bereich.*

*Im Jahr 2015 waren in der ITK-Branche erstmals mehr als eine Million Menschen beschäftigt. Laut Bitkom wurden allein 2015 mehr als 25.000 neue Jobs geschaffen. Zugleich stieg der Umsatz um 1,9 Prozent auf 156 Milliarden Euro. Für das Jahr 2016 erwartet Bitkom ein weiteres Wachstum um 1,5 Prozent.*

*Die ITK-Branche wächst, aber profitieren von dieser Entwicklung auch die Beschäftigten? Bestenfalls teilweise. Besonders im wachsenden Dienstleistungsbereich und bei Software-Anbietern gibt es zwar neue Stellen, jedoch sind*

*Um- und Restrukturierungen, die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland und Verkäufe weiterhin an der Tagesordnung. Die enorme Dynamik des Marktes wirkt sich direkt auf die Firmen aus und der Leistungsdruck auf die Beschäftigten steigt.*

*Zugleich sind – entgegen der Erwartung – im vergangenen Jahr die Jahresgehälter nur um 1,3 Prozent gestiegen. Bei einer niedrigen Inflationsrate ist das zwar auf den ersten Blick ein Reallohnzuwachs für alle Beschäftigten, doch ist das Ergebnis sehr differenziert zu betrachten:*

*Während einige Unternehmen ihren Beschäftigten nur eine geringe oder gar keine Gehaltserhöhung gewährten, verzeichnen andere einen signifikanten Verdienstzuwachs im gleichen Zeitraum. Dies liegt vor allem an den positiven Tarifabschlüssen der IG Metall, zuletzt 2015 mit einer Entgelterhöhung von 3,4 Prozent. Laut der aktuellen Entgeltanalyse beträgt der Abstand zu den nicht tariflich geregelten Jahresgehältern 11 Prozent.*

*Die IG Metall reagiert auf den dynamischen Arbeitsmarkt und schließt zahlreiche Tarifverträge mit unterschiedlichen Regelungsinhalten. Die Sicherung und Gestaltung von Arbeitsplätzen steht dabei an höchster Stelle.*

*Immer mehr ITK-Beschäftigte schätzen daher den Wert und den Schutz von Tarifverträgen, die sich insbesondere in kritischen Zeiten auch durch ihre Flexibilität bewährt haben. Beschäftigte in der ITK-Branche brauchen sichere Perspektiven. Dafür steht die IG Metall.*

*Wir danken unseren Betriebsräten und Vertrauensleuten sowie allen beteiligten Beschäftigten und Unternehmen für die engagierte Mitarbeit an dieser Erhebung.*



*Jörg Hofmann  
Erster Vorsitzender der IG Metall*



*Christiane Benner  
Zweite Vorsitzende der IG Metall*

# Auswertung und statistische Eckwerte

**Um die Menge der Informationen auf eine vergleichbare Ebene zu stellen, werden für die Entgeltanalyse verschiedene Berufe in sogenannten Jobfamilien zusammengefasst. Sie erleichtern die Einordnung und Vergleichbarkeit der verschiedenen Angaben über Berufsbilder und Gehälter. Für die jährliche Sammlung von Entgeltdaten wurden im Rahmen von Expertenworkshops insgesamt 74 verschiedene Jobs in 16 Jobfamilien zur weiteren Auswertung eingeteilt. Die Anzahl der zugrunde liegenden Nennungen je Einzeljob sind in der Darstellung ebenfalls enthalten.**

Die Datenerhebung erfolgt seit 1999 durch die Mithilfe von Entgeltexpertinnen und -experten, die in Betriebsratsgremien und Personalbüros entsprechende Befragungen durchführten und auch die Daten von sich beteiligenden Einzelpersonen aufnahmen.

Ausdrücklich nicht in das Frageraster aufgenommen wurden Jobbezeichnungen, welche auf bestimmte Produktnamen beschränkt sind (z. B. SAP-..., Microsoft-...).

Die vorliegenden Daten wurden im vierten Quartal des Vorjahres erhoben. In die Auswertung eingeflossen sind insgesamt

- **Daten aus 147 Betrieben** (im Vorjahr 143)
- **mit über 175.000 Beschäftigten** (im Vorjahr 170.000)
- **und insgesamt 37.004 Entgeltinformationen** (im Vorjahr 36.050)

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 auch reine Call Center. Abgesehen von den 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, sodass man von einer qualitativ vergleichbaren Datenbasis ausgehen kann. Fragebögen, die nicht ausreichend ausgefüllt wurden, fanden in der Auswertung keine Berücksichtigung. Statistische Ausreißer wurden außerdem bereinigt.

Unter „Entgelt“ wird das tatsächliche effektive Jahresbruttoeinkommen verstanden, wie es für den jeweiligen Job bezahlt wird. Die durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag abgesicherten Bestandteile (wie zusätzliches Urlaubsgeld, „13. Monatseinkommen“ oder Jahressonderzahlungen) wurden gleichermaßen berücksichtigt. Feste und variable Entgelte wurden differenziert erhoben und werden somit bei der Auswertung gesondert ausgewiesen.

Die statistische Auswertung der nachfolgenden Entgelt-Tabellen erfolgte aus zwei vorliegenden Datenteilmengen. Sowohl die betrieblich ermittelten **13.596 Gruppendaten** als auch die parallel erfassten **20.918 Einzeldaten** dienen als Grundlage für die ausgewiesenen Werte. Dazu gehören die minimalen\* und maximalen\* Firmendurchschnitte, die Quartile\* und Medianwerte\* sowie die zusätzlich erfassten Strukturdaten wie Überstunden, Alter und Geschlecht für jede Tätigkeit bzw. jeden Job. Das statistische Ergebnis aller erfassten Entgelt Daten ist pro Job als gewichteter Mittelwert\* mit den jeweiligen Nennungen dargestellt und

dient auch als Basis für den grafisch dargestellten Langzeitvergleich der jeweils letzten 10 Jahre.

## Statistische Eckwerte

Struktur der Entgeltdaten	aktuell	Vorjahr
Einzeldaten	20.918	19.654
Gruppendaten	13.596	14.674
Ausbildungsdaten	2.490	1.722

Vergleich über alle Job- und Hierarchiegruppen (Festgehälter)	aktuell	Vorjahr
allgemeine Gehaltssteigerung	1,3%	2,5%
Unterschied Tarif zu Nichttarif	11,0%	10,5%

## Bandbreite der Arbeitszeiten

Die Bandbreite der über Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeiten eines Vollzeitverhältnisses reicht von 35 Stunden bis 40 Stunden. Regionale Manteltarifverträge der IG Metall bieten die Möglichkeit, mit einem Teil der im Betrieb Beschäftigten eine über die tariflich geregelte Arbeitszeit hinausgehende regelmäßige individuelle Arbeitszeit bis zu 40 Stunden mit proportional steigender Vergütung zu vereinbaren.

**Unterschiedliche Arbeitszeiten finden sich auch in den erfassten Datensätzen der ITK-Entgeltanalyse, was uns dazu bewogen hat, die „Basisarbeitszeit“ generell auf 35 Stunden pro Woche festzulegen und die Entgeltangaben entsprechend auf eine 35-Stunden-Woche umzurechnen. Will man die Daten in den Entgelttabellen zum Beispiel auf eine 40-**

**Stunden-Woche umrechnen, muss man die Werte um 14,3 Prozent erhöhen.**

## **Untersuchung von Arbeitszeiten beteiligter Unternehmen**

Von allen Beschäftigten, deren vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erfasst wurde, arbeiten ca. 58,6 Prozent in einem tarifgebundenen Unternehmen und ca. 41,4 Prozent in Unternehmen ohne Tarifvertrag.

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

<b>Wochenarbeitszeit</b>	<b>Ø Arbeitszeit in Betrieben</b>	<b>Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag</b>	<b>Beschäftigte In Betrieben ohne Tarifvertrag</b>
bis zu 37,5 h	37,2%	<b>46,6%</b>	23,8%
von 38 – 39 h	25,7%	<b>26,9%</b>	24,0%
40 h	37,1%	<b>26,5%</b>	52,2%

### **Tarifgebundene Unternehmen:**

In tarifgebundenen Betrieben bzw. Unternehmen arbeiten der größte Teil der Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 37,5 Stunden, insgesamt 46,6 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig 40 Stunden in der Woche arbeiten, hat sich gegenüber dem Vorjahr um 13,5 Prozent auf 26,5 Prozent weiter reduziert.

### **Unternehmen ohne Tarifvertrag:**

In nicht tarifgebundenen Unternehmen bzw. Betrieben arbeitet nach der vorliegenden Analyse der Großteil der Beschäftigten (52,2 Prozent) vertragsgemäß 40 Stunden in der Woche, das sind 1,7 Prozent weniger als im Vorjahr.

Dadurch wächst der Bereich mit einer Wochenarbeitszeit von 38-39 Stunden in der Woche um 1,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf insgesamt 24,0 Prozent.



Tarifverträge sind ein Erfolgsmodell

# **Der Branche geht es gut - und den Beschäftigten?**

Seit Jahren befindet sich die IT- und Telekommunikationsbranche (ITK) im Wandel. Stichworte sind hier: Big Data, Cloud Computing, Industrie 4.0 und mobiles Internet. Mit der zunehmenden Digitalisierung von Dienstleistungen, Produktion, Produkten und Märkten ist ein dynamischer Wandel in Gang gekommen, der nicht nur die ITK-Branche, sondern die gesamte Wirtschaft erfasst.

In den ITK-Unternehmen ist der Wandel auch deutlich spürbar. Im letzten Jahr häuften sich wieder die Meldungen von Personalabbau und Umstrukturierungen in den Unternehmen der Branche. In der Summe geht es der Branche immer noch gut, aber die guten Zahlen der Unternehmen bedeuten schon lange nicht mehr, dass davon etwas bei den Beschäftigten ankommt. Das Gegenteil ist teilweise der Fall.

Die Beschäftigten der ITK-Branche sind mit Umorganisationen und Kostensenkungsprogrammen konfrontiert und nicht selten mit Arbeitsplatzabbau und Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland.

Die Arbeitsbedingungen in der Branche ziehen an, die Anforderungen an die Beschäftigten steigen und ein Kosten- und Produktivitätsdruck und Leistungsdruck ist deutlich spürbar. Nicht selten suchen Beschäftigte ein Ventil für diesen Leistungsdruck in der Ausweitung von Arbeitszeiten.

Wie wichtig in dieser Situation geregelte Standards sind, die Beschäftigte schützen, zeigen die Ergebnisse der ITK-Entgeltanalyse der IG Metall auch in diesem Jahr.

## **Länger Arbeiten ohne Tarifvertrag**

Wie seit Jahren haben sich nicht nur die tarifvertraglich geregelten Entgelte, sondern auch die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Tarifvertrag besser entwickelt. So liegt z. B. die Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in nicht tarifgebundenen Unternehmen deutlich höher als bei den tarifgebundenen.

Auch wenn im Erhebungszeitraum in Summe die Jahresgehälter nur um insgesamt 1,3 Prozent gestiegen sind, so ist dieses Ergebnis vor allem auf die positiven Tarifabschlüsse der IG Metall zurückzuführen, zuletzt im Jahr 2015 mit 3,4 Prozent. Dank der niedrigen Inflationsrate haben zwar alle Beschäftigten einen Reallohnzuwachs zu verzeichnen, dennoch entwickeln sich die tarifvertraglich geregelten Entgelte sicherer und gerechter und weisen im ITK-Bereich aktuell einen deutlichen Abstand von 11 Prozent zu den nicht tariflich geregelten Jahresgehältern auf. Nur mit Tarif hat sich beispielsweise ein Bruttogehalt von 3.000 Euro in den letzten 5 Jahren um 17 Prozent auf 3.511 Euro erhöht.

Die Verhandlungsposition der Beschäftigten in nichttarifgebundenen Unternehmen ist deutlich schwächer ausgestaltet als die von Gewerkschaftsmitgliedern. Der Erfolg der Branche kommt also weiterhin bei den Beschäftigten nur an, wenn das Aushandlungssystem ausreichend Verhandlungsmacht sichert. Diese Schwäche können leider auch betrieblich vereinbarte Systeme, in denen der Betriebsrat über die Verteilung von Entgelterhöhungen mitbestimmt, nicht ausgleichen.

## **Tarifvertrag ein Erfolgsmodell**

Für die Beschäftigten ist erfreulich, dass in den letzten Jahren die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen und tarifvertraglich regulierten Arbeitsverhältnisse in der

Branche zugenommen hat. Der Tarifvertrag findet bei Beschäftigten, aber auch bei Arbeitgebern, zunehmend Akzeptanz.

Der ITK-Sektor ist damit Teil eines Trends, der sich auch in anderen wissens- und entwicklungsbasierten Unternehmen zeigt. So sind im letzten Jahr auch in vielen Engineeringunternehmen auf Wunsch der Beschäftigten Tarifverträge durchgesetzt worden. Ein Trend, der sich für die Beschäftigten deutlich auszahlt, aber auch den Unternehmen Vorteile bringt.

## **Wandel in der ITK-Industrie mit Tarifverträgen gestalten**

Bei den zunehmenden Prozessen von Umorganisation, Beschäftigungsabbau, weltweiter Verlagerung und Off-Shoring ist es wichtig, bei Aushandlungsprozessen mit den Arbeitgebern sicherzustellen, dass die Beschäftigten nicht die Verlierer werden. Zeitgemäße Tarifverträge gehen aber weiter. Sie gestalten den Wandel mit und geben Sicherheit. Damit schaffen sie die Grundlage für eine dynamische Umsetzung von technologischen und organisatorischen Neuausrichtungen mit und durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Auch dafür gibt es aus dem vergangenen Jahr einige Beispiele, wie Arbeitsplätze gesichert werden konnten und der Wandel unter Beachtung der Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Unternehmen angepackt wurde.

**Das Geheimnis des Erfolgs:  
kollektive Aushandlung - individueller  
Anspruch**

Warum aber bieten gerade Tarifverträge diesen Schutz? Die Stärke der tarifvertraglichen Regulierung von Entgelten und Arbeitsbedingungen ist die kollektive Aushandlung und Geltung. Wenn nicht jede/r Einzelne über die Entwicklung seines Einkommens verhandeln muss, wird durch ein gemeinsames Mandat der Beschäftigten die Gewerkschaft in die Lage versetzt, eine Einkommensentwicklung entlang von volks- und betriebswirtschaftlichen Kriterien zu verhandeln. In der Regel errechnet sich die Forderung aus der Erhöhung der Produktivitätsentwicklung, aus der Entwicklung der Teuerungsrate (Inflation) und aus einer Verteilungskomponente. Eine Erhöhung der Einkommen um die Produktivitätsrate und die Inflationsrate sind für die Entwicklung der relativen Entgeltkosten kostenneutral. Die Verteilungskomponente dient der Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Die Wirksamkeit der kollektiven Verhandlungen durch die Gewerkschaft beruht auf der Tatsache, dass eine Gewerkschaft mit den Unternehmen auf Augenhöhe z. B. über die Entgelte verhandeln kann. Dies ist gegeben, wenn eine ausreichende Zahl von Beschäftigten Mitglied der Gewerkschaft ist und diese dadurch ein kollektives Verhandlungsmandat der Beschäftigten erhält. Alleine können Beschäftigte bei Verhandlungen nur ihre individuelle Qualifikation und Bedeutung für das Unternehmen in die Waagschale werfen. Zusammen, in Form des kollektiven Mandats der Gewerkschaften, können die Beschäftigten ihren gemeinsamen Beitrag zur Wertschöpfung der Unternehmen in die Verhandlungen einbringen. In der Rechtswirkung entsteht durch einen Tarifvertrag aber ein individueller Anspruch eines jeden Einzelnen, der Gewerkschaftsmitglied ist.

**Rechtsstellung des Tarifvertrages schützt die Beschäftigten.**

Die Wirkungsweise eines Tarifvertrages ist gesetzlich geregelt. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) regelt, dass Tarifverträge unmittelbar und zwingend gelten. Diese müssen weder im Arbeitsvertrag in Bezug genommen, noch in einen Arbeitsvertrag umgesetzt werden. Auch ein individueller Verzicht ist rechtlich nach dem TVG nicht möglich, sodass einzelne Beschäftigte vor eventuellem Druck geschützt werden.

### **Tarifverträge sind Grundrecht.**

Die gesetzlich geregelte Wirkungsweise der Tarifverträge ist Ausdruck der besonderen Rechtsstellung von Tarifverträgen. Das Recht, Gewerkschaften zu gründen und die Betätigung von Gewerkschaften sind in Deutschland ein Grundrecht. In der Verfassung werden diese Rechte im Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) garantiert. Die Verfassungshüter brachten damit zum Ausdruck, dass in einer sozialen Marktwirtschaft der Balance zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Unternehmen eine grundlegende Bedeutung zukommt.

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

Im letzten Jahr hat sich gezeigt, dass für Belegschaften durchaus gute Erfolgsaussichten bestehen, den zusätzlichen Schutz von Tarifverträgen zu sichern. Die IG Metall kann auf einige erfolgreiche Projekte zurückblicken, in denen sie Beschäftigte bei der Durchsetzung eines Tarifvertrages beraten und unterstützt hat.

Es besteht aber keine Pflicht zu einem Tarifvertrag. Unternehmen wägen sehr genau ab, ob sie einen Tarifvertrag abschließen oder sich durch Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband, der Tarifverträge abschließt, an einen Tarifvertrag binden. Obwohl es im Interesse eines Unternehmens sein sollte, gleiche Entgelt- und

Arbeitsbedingungen in einer Branche durch Anwendung eines Tarifvertrages zu haben, schließen die meisten Betriebe aber erst einen Tarifvertrag, wenn das bekundete Interesse der Beschäftigten an einer tarifvertraglichen Regelung und die Verhandlungsmächtigkeit der Gewerkschaft entsprechend groß sind. Das hängt direkt mit der Mitgliederstärke der Gewerkschaft zusammen. Eine Gewerkschaft, die wenige Mitglieder hat, wird von Unternehmen kaum als Vertretung und als gleichwertiger Verhandlungspartner angesehen. Wer also einen Tarifvertrag haben möchte, sollte die Position der eigenen Interessensvertretung stärken.

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

Angesichts der Tendenzen bei der Entwicklung der Entgelte und Arbeitsbedingungen haben der tarifvertragliche Schutz und die tarifvertragliche Regulierung immer größere Bedeutung. Das rechtliche Instrument zur Regulierung und die Option, die Verhandlungsposition durch gemeinsame Interessensvertretung zu stärken, sollten Beschäftigte nutzen. Nur so kann verhindert werden, dass die Konzentration auf die Ertragsorientierung der Unternehmen zulasten der Beschäftigten und ihren berechtigten Interessen ausgetragen wird.

**Bei Fragen zu Tarifverträgen wenden Sie sich gerne an unsere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner [hier](#).**

# 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 Entgelterhebung kennen, können aus dem Inhaltsverzeichnis heraus direkt auf die Seite der sie interessierenden Jobfamilie wechseln.

- **Inhaltsverzeichnis der Jobfamilien (hier)**

Hier finden Sie die Auflistung der Jobfamilien mit ihrer internen Gliederung. Wenn Sie die Tätigkeit einer Jobfamilie zugeordnet haben, wechseln Sie auf die entsprechende Seite der gesuchten Tätigkeit.

- **Index (hier)**

Über den Index für Job- und Aliasbezeichnungen auf den letzten Seiten der Broschüre suchen Sie nach Ihrer Jobbezeichnung und gelangen so zu der korrespondierenden Seite der Jobfamilie mit entsprechender „Haupt“bezeichnung.

## Schnell ans Ziel gelangen: Das Prinzip der Zuordnung



Seit Beginn der Erhebung im Jahr 1999 werden die Veränderungen der gewichteten Mittelwerte<sup>1</sup> aller Entgeltdaten (jeweiliges Entgelt pro Job inklusive der variablen Anteile) als Langzeitanalyse in einem Diagramm dargestellt, wobei jeweils nur die letzten 10 Jahre aus Gründen der Übersichtlichkeit sichtbar sind. Hierbei wurde eine Trend-Darstellung gewählt (mathematisch ermittelt und polynomisch dargestellt), wobei als Bezugsbasis jeweils der am häufigsten vertretene Job innerhalb einer Jobfamilie zu Beginn der Erfassung dient. Die jeweils in den verschiedenen Jahren ermittelten exakten Werte einer Tätigkeit/eines Jobs sind als farbig korrespondierende Punkte erkennbar.

Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie jeweils links die Tabelle mit den ermittelten Werten der firmendurchschnittlichen Jahresentgelte auf Basis der 35-Stunden-Woche. Unter „gesamt“ werden in der ersten Zeile die Entgelte inklusive der variablen Anteile verstanden. Unter „fix“ folgen die dann eingeflossenen Fixgehälter und in der Zeile „variabel“ separat dargestellt die variablen Anteile. Es handelt sich bei den variablen Werten um die jeweils ausbezahlten Summen, nicht um Zielgehälter. Farblich rot hervorgehoben ist der **gewichtete Mittelwert<sup>1</sup> aller Daten in dem jeweiligen Job**, der für die meisten Leser und Leserinnen wohl einen der wichtigsten Werte darstellt. Die **Besetzung (N)** in der letzten Spalte bezeichnet die Anzahl der Nennungen in diesem Job. In der zusätzlichen Gesamtauswertung **„Entgeltdaten“** finden Sie das untere und obere Quartil sowie den Median-Wert<sup>1</sup> der jeweils erfassten Entgeltdaten in dem dazu gehörenden Job. In der Rubrik **„Nach Firmen strukturiert“** wird ausgewiesen, was in den untersuchten Firmen in Deutschland bei gleichem Job am wenigsten (minimaler Durchschnitt) bzw. am meisten (maximaler

Durchschnitt) bezahlt wird. Auf der jeweils gegenüberliegenden rechten Seite sind unter dem Titel **„Zusätzliche statistische Daten“** auf Basis der Einzeldaten die ermittelten Anteilswerte zu bezahlten Überstunden, Geschlecht und Alter dargestellt. Die Zuordnung der Entgelte zu den jeweiligen Jobs wurde von den an der Umfrage Beteiligten vorgenommen. Den Leserinnen und Lesern, die vor allem ihren eigenen potenziellen „Marktwert“ ermitteln wollen, wird empfohlen, auch die Entgeltangaben des benachbarten tiefer bzw. höher gelegenen Jobs vergleichsweise zu Rate zu ziehen, um ein realistisches Bild zu erhalten.

- **Ausbildungsvergütung und Einstiegsgehälter**

Im Kapitel „Ausbildungsvergütungen und Einstiegsgehälter“ finden Sie für die klassischen IT-Ausbildungsberufe (IT-System-Elektroniker/in, Fachinformatiker/in, Informatikkaufmann/frau, IT-System-Kaufmann/frau) und für die dualen Studiengänge Informationstechnik und Wirtschaftsinformatik die pro Ausbildungsjahr ermittelten Minimal- und Maximalwerte sowie den Mittelwert\* mit Anzahl der Nennungen. Das jeweilige Einstiegsgehalt nach abgeschlossener Berufsausbildung ist ebenfalls separat ausgewiesen.

- **Weitere Informationen und Ansprechpartner/innen**

Für weitere Informationen stehen Ihnen gerne die [hier](#) genannten Ansprechpartner/innen zur Verfügung.

**Wenn Sie Interesse haben, selbst einen Beitrag zu leisten und an der nächsten Erhebung der Entgeltdaten für die neue ITK-Entgeltbroschüre**