

Hamburg, 01.03.2006

## PERSONALMARKT GEHALTS SPIEGEL

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Anforderung des PersonalMarkt GehaltsSpiegel Beispiel.

Der GehaltsSpiegel Beispiel ermöglicht es Ihnen, die Gehälter Ihrer Mitarbeiter in diesem Bereich mit denen des Marktes zu vergleichen. Neben statistischen Werten für Gesamtgehälter, Grundgehälter, Zusatzleistungen und andere Gehaltsbestandteile enthält der GehaltsSpiegel auch zahlreiche Grafiken, die diese Zahlen anschaulich darstellen.

Mit unserem einzigartigen Korrektursystem können Sie den marktüblichen Wert für Ihre Mitarbeiter unter Ihren konkreten Bedingungen ermitteln. Sie können den Einfluss von Firmengröße und Hierarchieebene, von Ausbildung und geforderter Berufserfahrung (Alter) auf die Höhe der Gesamtvergütung in einer sehr guten Näherung berechnen. Am Ende des GehaltsSpiegels finden Sie darüber hinaus 8 Beispieldatensätze zur Veranschaulichung der unterschiedlichen Gehaltssegmente.

Dieser GehaltsSpiegel basiert auf 752 Datensätzen, die in den letzten 12 Monaten erhoben wurden. Unsere Gehaltsdatenbank umfasst insgesamt ca. 250.000 Datensätze aus diesem Zeitraum, sodass wir Ihnen auch zu anderen Fragestellungen jederzeit Auskunft geben können.

Sofern Sie Gehaltsinformationen benötigen, die über unsere GehaltsSpiegel hinausgehen oder andere Berufe betreffen, stehen unsere Vergütungsberater Ihnen gern mit unserem Produkt GehaltsReport zur Verfügung. Im Rahmen unserer GehaltsReports liefern wir Ihnen Informationen zu beliebigen Funktionen und individuellen Gegebenheiten Ihres Unternehmens.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen sehr gerne zur Verfügung.



Tim Böger  
Dipl.-Ing. Dipl.-Kfm.  
Geschäftsführer Personalmarkt

# Profil: Beispiel

Datenbasis: 752 Datensätze

## Inhaltsverzeichnis

I. So verwenden Sie den GehaltsSpiegel .....	3
II. Die Vergütung .....	3
a) Position, Tätigkeitsbeschreibung	
b) Die Kriterien zur Erstellung dieses GehaltsSpiegels	
c) Statistische Werte für die Referenzgruppe - Vergütungszusammensetzung	
d) Grafische Übersicht - Jahresgesamtbezüge	
e) Grafische Übersicht - Zusatzleistungen	
f) Abhängigkeit der Vergütung von der Firmengröße	
g) Abhängigkeit der Vergütung vom Alter	
h) Abhängigkeit der Vergütung von der Personalverantwortung - nicht verfügbar	
i) Abhängigkeit der Vergütung von der Positionsebene	
j) Abhängigkeit der Vergütung von der Ausbildung	
k) Beispieldatensätze	
III. Regionenvergleich .....	12
IV. Beispiel für die Verwendung der Korrekturwerte .....	13
V. Begriffsdefinitionen .....	14
VI. Leistungsspektrum Personalmarkt .....	16
VII. Abonnement .....	16
a) Konditionen	
b) Formular	

## Copyright

Bitte beachten Sie, dass ein von uns erstellter GehaltsSpiegel allein für firmeninterne Zwecke genutzt und nicht an andere Unternehmen oder Dritte weitergegeben werden darf, es sei denn, der GehaltsSpiegel wurde von einem Beratungsunternehmen speziell für die Weitergabe an genau einen Dritten

erworben. Eine Weitergabe an weitere Personen oder Unternehmen ist in jedem Fall untersagt. Des Weiteren bedarf eine interne oder externe Veröffentlichung unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. Die Gewährleistungsansprüche sind auf den Kaufpreis beschränkt.

## I. So verwenden Sie den GehaltsSpiegel

Sie können unsere GehaltsSpiegel für den schnellen Überblick oder für eine gründliche Analyse nutzen.

### I a) Der schnelle Überblick

Für die schnelle Information finden Sie alle entscheidenden Vergütungsdaten auf der nächsten Seite übersichtlich zusammengefasst.

### I b) Die ausführliche Analyse

Wenn Sie für Ihren konkreten Fall das marktübliche Gehalt unter Berücksichtigung Ihrer individuellen Situation ermitteln möchten, weil diese vom Standardfall abweicht, verwenden Sie bitte unser einzigartiges Korrektursystem. Ein Beispiel für mehrere gleichzeitige Korrekturen finden Sie auf Seite 13.

**ACHTUNG Abonnenten:** Mit diesem GehaltsSpiegel stellen wir unsere Statistik um:  
Die Gehälter berücksichtigen nur tatsächliche Gehälter (keine Hochrechnung auf 40 Wochenstunden).  
Wir betrachten nur Arbeitsverhältnisse ab 35 Wochenstunden.  
Die Firmenwagennutzung wird jetzt separat neben den Jahresgesamtbezügen ausgewiesen.

## II. Die Vergütung

### II a) Position, Tätigkeitsbeschreibung

Diese Beispielbeschreibung gibt in unseren GehaltsSpiegeln einen kurzen Abriss des betrachteten Berufes, um Ihnen die Einschätzung der Referenzgruppe zu erleichtern. Sie finden also an dieser Stelle sonst statt dieses Beispieltextes eine sehr kurze Stellenbeschreibung.

### II b) Die Kriterien zur Erstellung dieses GehaltsSpiegels

#### Unternehmensbezogene Angaben

Wirtschaftssektoren	Dienstleistung, Handel, Industrie, IT-Technologie, Forschung
Branche	kann nur im Rahmen eines GehaltsReports definiert werden
Unternehmensgrößen	
Regionen	Alle Zahlen beruhen auf Datensätzen aus dem gesamten Bundesgebiet. Den Einfluss Ihrer Region finden Sie unter III. Regionenvergleich, Seite 12.

#### Positionsbezogene Angaben

Funktion	Beispiel
Personalverantwortung	nein
Alter	20 bis 40
Ausbildung	Beispiel

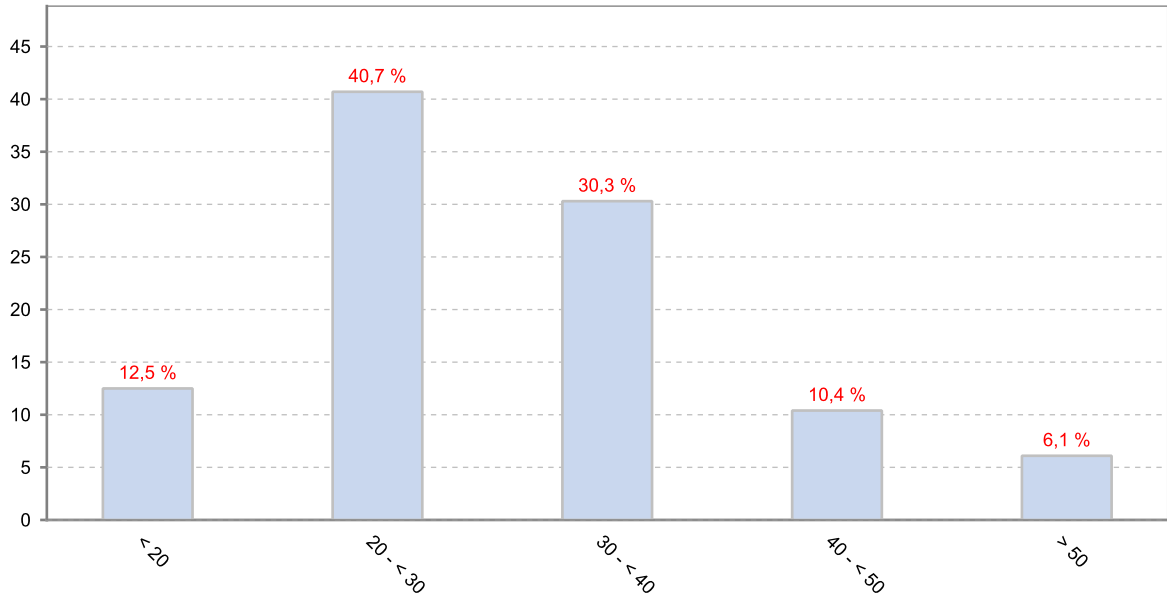
## II c) Statistische Werte für die Referenzgruppe - Vergütungszusammensetzung

Jahresgrundgehälter inkl. Urlaubs- und Weihnachtsgelder					
(Betrachtet wurden nur Vollzeitverhältnisse mit mind. 35 Wochenstunden. Keine Umrechnung auf 40 Wochenstunden)					
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)		36.000 €			
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)		30.513 €			
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)		28.800 €			
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)		23.232 €			
Vergütete Überstunden					
Überstundenvergütungen erhalten/erzielen		3,4 %			
Durchschnittliche Höhe der Überstundenvergütungen pro Jahr		1.976 €			
Median		1.200 €			
Prämien, Provisionen, Tantiemen, Gewinnbeteiligungen					
Diese Leistungen erhalten		12,8 %			
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen		2.687 €			
Median		2.000 €			
Total Cash (= alle baren Leistungen)					
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)		36.171 €			
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)		30.865 €			
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)		28.800 €			
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)		23.400 €			
Betriebliche Altersvorsorge					
Diese Leistungen erhalten		18,2 %			
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen		932 €			
Median		600 €			
Sonstige Leistungen					
Geldwerte Vorteile durch Belegschaftsaktien unter Börsenkurs (Differenz), Personalrabatte, Zinsvorteile, ...					
Diese Leistungen erhalten		4,9 %			
Durchschnittlicher Wert dieser Leistungen		613 €			
Median		400 €			
Total Remuneration (Jahresgesamtbezüge)					
(= Grundvergütung + Prämie + Überstunden + betriebliche Altersvorsorge + sonstige Leistungen)					
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)		36.400 €			
Durchschnitt (Mittelwert der Datenbasis)		31.065 €			
50% verdienen mehr als, 50% verdienen weniger als (Median)		28.922 €			
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)		23.400 €			
Privat genutzter Firmenwagen					
Über einen privat genutzten Firmenwagen verfügen		2,2 %			
Durchschnittlicher Wert des Firmenwagens		23.310 €			
Median		20.000 €			
Parameterwerte					
Durchschnittswerte (MA = Mitarbeiter):			Häufigste Ausbildung	Berufsausbildung (76,6%)	
Wochenstunden	39,2 h	Alter	30,4 J.	Häufigste Positionsebene	Spezialist / Sachbearbeiter (70,9%)
Personalverantwortung	0 MA	Firmengröße	59 MA		

### II d) Grafische Übersicht - Jahresgesamtbezüge

Diese Grafik zeigt die Verteilung der Jahresgesamtbezüge innerhalb der Referenzgruppe. Diese umfassen das Jahresgrundgehalt inklusive Weihnachts- und Urlaubsgeld, die Zielprämie und eventuelle

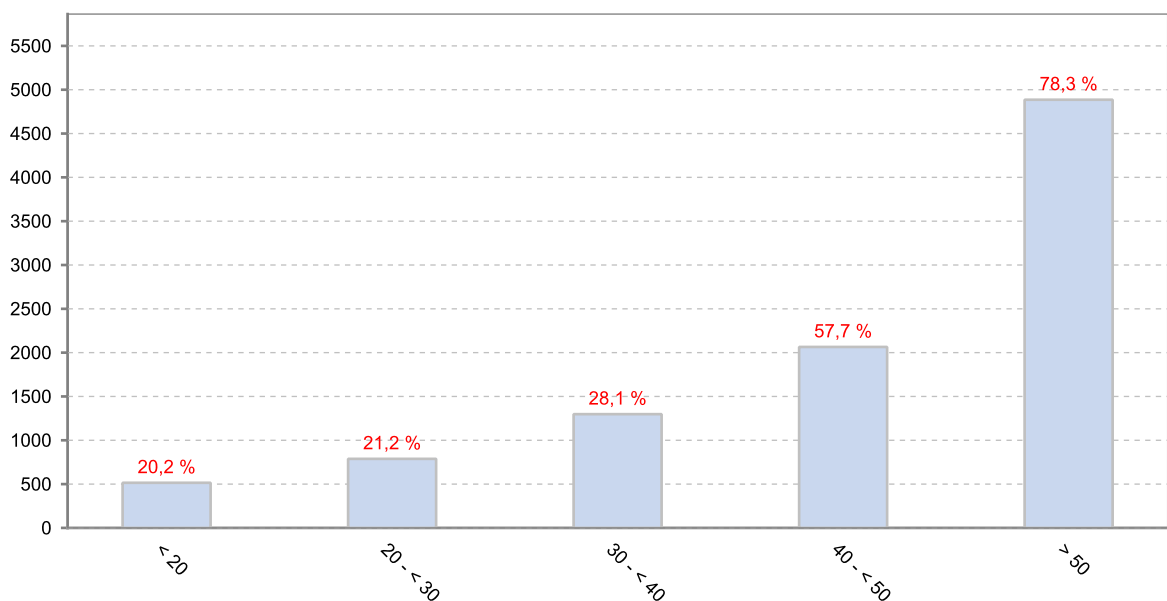
Überstundenvergütung sowie die betriebliche Altersvorsorge und sonstige Leistungen. Ein geldwerter Vorteil durch einen Firmenwagen findet hier keine Berücksichtigung.



### II e) Grafische Übersicht - Zusatzleistungen

Diese Grafik zeigt an, wie hoch die Zusatzleistungen innerhalb der einzelnen Vergütungssegmente sind. Die %-Zahl oberhalb der Säulen bezieht sich auf den Anteil derjenigen Arbeitnehmer, die innerhalb

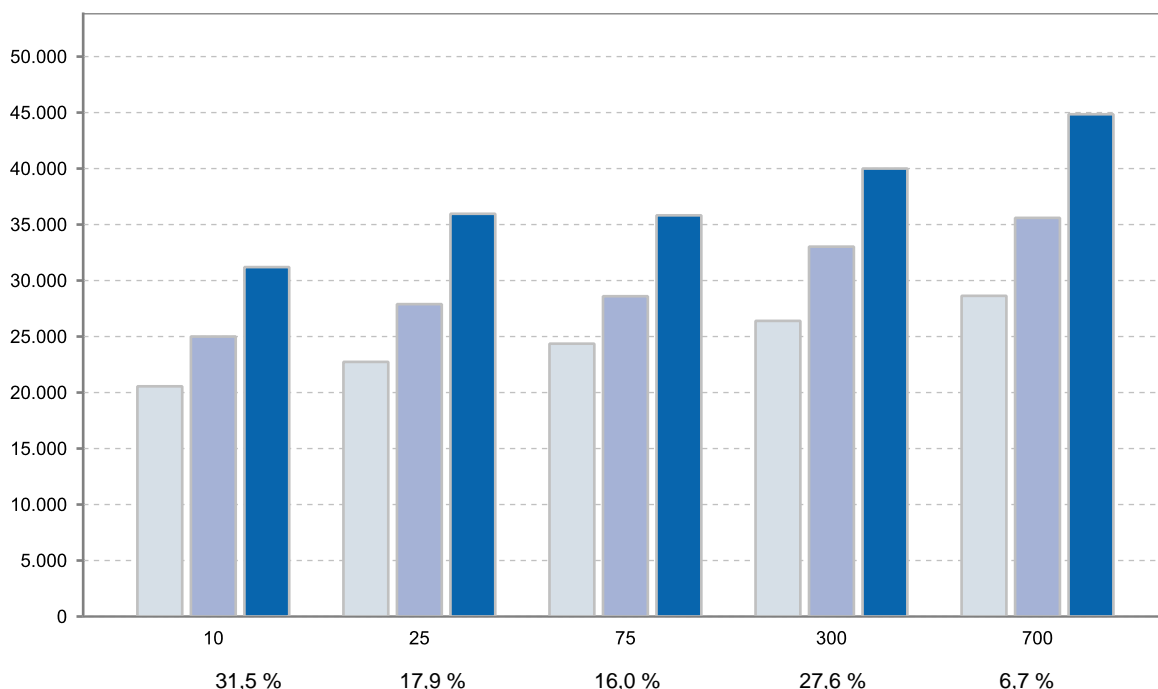
der jeweiligen Vergütungssegmente überhaupt Zusatzleistungen erhalten; die Säulenhöhe gibt an, wie hoch diese Zusatzleistungen durchschnittlich sind.



## II f) Abhängigkeit der Vergütung von der Firmengröße

Diese Grafik zeigt Ihnen die Vergütung in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Alle Gehaltsdaten betreffen die Jahresgesamtbezüge. Die kurzen, hellen Balken links stehen für das untere, die langen, dunklen rechts für das obere Quartil.

Die mittleren Balken entsprechen dem Median. Eine Erklärung für Quartil und Median finden Sie in Kapitel V b) (Begriffsdefinitionen). Die Prozentzahlen benennen den Anteil an Datensätzen, der auf die jeweilige Firmengröße entfällt.



Anzahl Mitarbeiter (MA)	10	25	75	300	700
Verteilung	31,5 %	17,9 %	16,0 %	27,6 %	6,7 %
oberes Quartil	31.200 €	35.962 €	35.825 €	40.000 €	44.850 €
Median	25.000 €	27.893 €	28.600 €	33.029 €	35.595 €
unteres Quartil	20.556 €	22.737 €	24.363 €	26.400 €	28.635 €
Korrekturwert	-3.922 €	-1.029 €	-322 €	4.107 €	6.673 €

Die Gehaltswerte für Ihre Unternehmensgröße können Sie direkt der Tabelle entnehmen. Liegt die Anzahl Ihrer Mitarbeiter zwischen zwei Werten, müssen Sie zwischen den beiden dazugehörigen Gehaltswerten interpolieren\* oder schätzen. Wenn Sie weniger als 10 oder mehr als 700 Mitarbeiter haben, können Sie den dazugehörigen Wert direkt verwenden.

Abgeschätzte Werte für den Median für ein Unternehmen mit 20 Mitarbeitern ergeben sich folgendermaßen:

Median für 10 MA (aus der Tabelle)	25.000 €
Median für 25 MA (aus der Tabelle)	27.893 €
abgeschätzter Median 20 MA	26.928 €

Den Korrekturwert benötigen Sie, falls Sie noch weitere Korrekturen vornehmen müssen, etwa für Ausbildung, Positionsebene oder Alter. Aus der Summe aller Korrekturwerte ergibt sich die Gesamtkorrektur für die Jahresgesamtbezüge aus II c) und damit die von Ihnen gesuchten marktüblichen Jahresgesamtbezüge für Ihre individuelle Unternehmenssituation (siehe hierzu auch Kapitel IV: Beispiel für die Verwendung der Korrekturwerte).

Den abgeschätzten Korrekturwert für ein Unternehmen mit 20 Mitarbeitern berechnen Sie so:

abgeschätzter Median 20 MA	26.928 €
- Median Gesamt aus II c)	-28.922 €
= geschätzter Korrekturwert 20 MA	<u>-1.993 €</u>

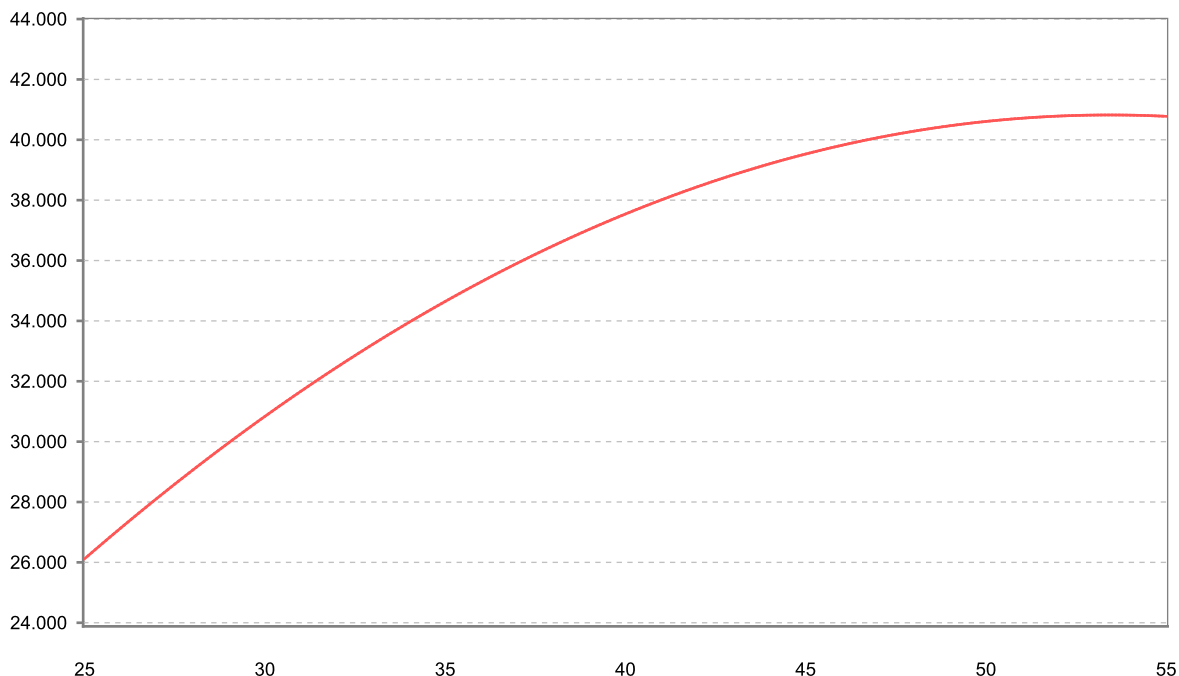
\* Interpolieren: um den Korrekturwert 'KW' für Ihre Firmengröße 'FG' zu ermitteln, die zwischen zwei in der Tabelle angegebenen Firmengrößen 'FG-kleiner' und 'FG-größer' mit den zugehörigen Korrekturwerten 'KW-kleiner' und 'KW-größer' liegt, können Sie folgende Formel verwenden:

$$KW = (FG - FG\text{-kleiner}) / (FG\text{-größer} - FG\text{-kleiner}) * (KW\text{-größer} - KW\text{-kleiner}) + KW\text{-kleiner}$$

### II g) Abhängigkeit der Vergütung vom Alter

Die Alterskurve wird aus den Einzelwerten für die Jahresgesamtbezüge gebildet.

Die Linie entspricht dem Trend\*, der durch die tatsächlichen Werte für diese Berufsgruppe definiert wird.



Anwendungsbeispiel:

Die Alterskurve ermöglicht Ihnen die Ermittlung des Gehaltsniveaus für eine konkrete Person. Der Korrekturwert wird wie folgt ermittelt:

Anhand der Kurve ermitteln Sie den passenden Wert für das gesuchte Alter. Die Differenz zwischen diesem und dem Median für das durchschnittliche Alter 30,3 (ebenfalls aus der Grafik ablesen, nicht den Median aus II c) verwenden\*\*), ergibt den Korrekturwert für weitere Berechnungen. Daraus ergibt sich folgende Rechnung:

Median für einen 35-jährigen anhand der Grafik	34.643 €
- Median für einen 30,3-jährigen:	-31.174 €
= Korrekturwert	<u>= 3.469 €</u>

Achtung: Da die Kurve den Alterstrend beschreibt und nicht für jedes Alter den tatsächlichen Gehaltswert unserer Statistik angibt, kann der ermittelte Korrekturwert nur als Näherung angesehen werden.

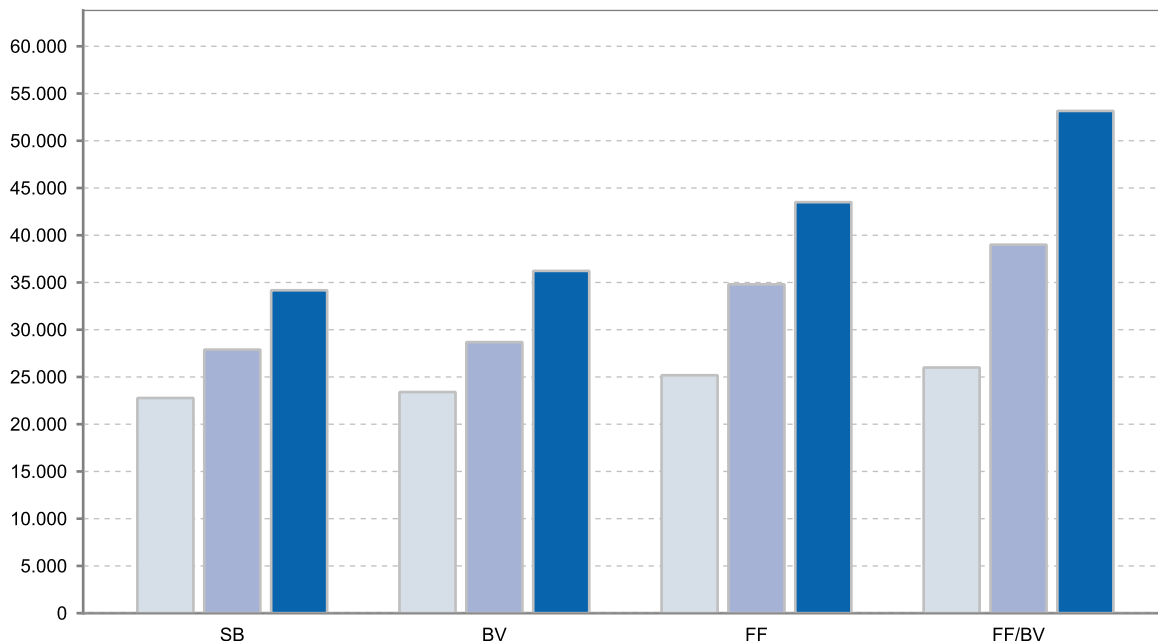
\* Um einen Trend für eine Menge von Einzelwerten zu ermitteln, verwendet man häufig die Methode der "kleinsten Quadrate". Dabei wird für jeden Einzelwert der Abstand des Einzelwertes von der Trendlinie mit sich selbst multipliziert und anschließend alle so ermittelten Quadrate addiert. Die Summe aller Quadrate muss nun ein Minimum ergeben. Nun gibt es aber unterschiedliche Möglichkeiten, die Trendlinie darzustellen. Die einfachste Möglichkeit für die Linie wäre eine Gerade. Allerdings ist eine Gerade nicht geeignet, wenn die Einzelwerte stark von deren linearen Verlauf abweichen. Dies ist bei der Alterskurve häufig der Fall, wir verwenden daher für die Darstellung des Trends die besser geeignete quadratische Funktion.

\*\* Da in der Grafik nur der Trend dargestellt ist, weicht der konkrete Wert für ein bestimmtes Alter in der Regel von dem ablesbaren Wert für dieses Alter ab. Solch eine Unschärfe besteht aber auch für das gesuchte Alter. Um die ungefähre Differenz zwischen zwei Gehaltswerten für zwei unterschiedliche Alter zu finden, sollte man sich in dem selben System, in dem der Grafik, bewegen.

## II i) Abhängigkeit der Vergütung von der Positionsebene

Diese Grafik zeigt Ihnen die durchschnittliche Vergütung in den verschiedenen Positionsebenen, die in der Referenzgruppe vorliegen.

Die kurzen, hellen Balken links stehen für das untere, die langen, dunklen rechts für das obere Quartil. Die mittleren Balken entsprechen dem Median. Eine Erklärung für Quartil und Median finden Sie in Kapitel V b) (Begriffsdefinitionen).



Positionsebene	SB	BV	FF	FF/BV
Verteilung	71,1 %	6,1 %	19,0 %	3,7 %
oberes Quartil	34.177 €	36.229 €	43.500 €	53.160 €
Median	27.893 €	28.691 €	34.800 €	39.000 €
unteres Quartil	22.775 €	23.405 €	25.185 €	26.000 €
Korrekturwert	-1.029 €	-231 €	5.878 €	10.078 €

In der Tabelle finden Sie die Gehaltsdaten in Abhängigkeit von der Positionsebene.

Den Korrekturwert benötigen Sie nur, wenn für andere Parameter ebenfalls Korrekturen notwendig werden. Beispielsweise, wenn Ihre Unternehmensgröße von der durchschnittlichen Unternehmensgröße, die unter c) genannt ist, abweicht. Eine Addition aller Korrekturwerte, in diesem Beispiel also des Korrekturwertes für die Unternehmensgröße und des hier genannten Korrekturwertes sowie des Medians für die Jahresgesamtbezüge aus II c), ergibt dann den für Sie zutreffenden Wert für die Jahresgesamtbezüge. Ein Beispiel finden Sie unter IV.

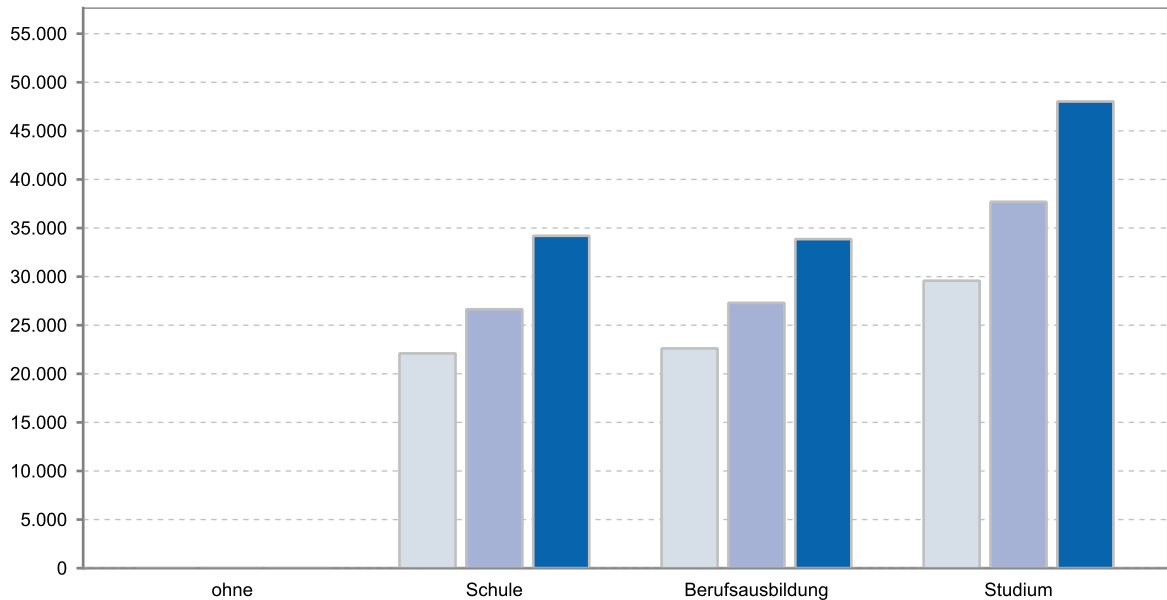
Legende:

- SB: Spezialist, Sachbearbeiter
- BV: Budgetverantwortung
- FF: fachliche Führung
- FF/BV: fachliche Führung und Budgetverantwortung
- PV: Disziplinarische Personalverantwortung
- PV/BV: Disziplinarische Personal- und Budgetverantwortung
- FmH: Führung über mehrere Hierarchieebenen
- GF:

### II j) Abhängigkeit der Vergütung von der Ausbildung

Diese Grafik zeigt Ihnen die durchschnittliche Vergütung in den verschiedenen Ausbildungsgraden, die in der Referenzgruppe vorliegen.

Die kurzen, hellen Balken links stehen für das untere, die langen, dunklen rechts für das obere Quartil. Die mittleren Balken entsprechen dem Median. Eine Erklärung für Quartil und Median finden Sie in Kapitel V b) (Begriffsdefinitionen).



höchster Ausbildungsabschluss	ohne	Schule	Berufsausbildung	Studium
Verteilung		3,7 %	76,1 %	20,0 %
oberes Quartil		34.200 €	33.860 €	48.024 €
Median		26.641 €	27.300 €	37.700 €
unteres Quartil		22.100 €	22.613 €	29.580 €
Korrekturwert		-2.281 €	-1.622 €	8.778 €

In der Tabelle finden Sie die Gehaltsdaten in Abhängigkeit von der Ausbildung.

Den Korrekturwert benötigen Sie nur, wenn für andere Parameter ebenfalls Korrekturen notwendig werden. Beispielsweise, wenn Ihre Unternehmensgröße von der durchschnittlichen Unternehmensgröße, die unter c) genannt ist, abweicht. Eine Addition aller Korrekturwerte, in diesem Beispiel also des Korrekturwertes für die Unternehmensgröße und des hier genannten Korrekturwertes sowie des Medians für die Jahresgesamtbezüge aus II c), ergibt dann den für Sie zutreffenden Wert für die Jahresgesamtbezüge. Ein Beispiel finden Sie unter IV.

## II k) Beispieldatensätze

## Datensätze 1 - 4

	Datensatz 1: Nahe Mittelwert	Datensatz 2: Nahe Mittelwert
<b>A. Unternehmensbezogene Daten</b>		
1. Branche	Gesundheitswesen	Anlagenbau
2. Unternehmensgröße	101 - 500 Mitarbeiter	101 - 500 Mitarbeiter
<b>B. Positionsbezogene Daten</b>		
1. Funktion	Beispiel	Beispiel
2. Positionsbezeichnung	Beispiel	Beispiel
3. Positionsebene	Spezialist / Sachbearbeiter	Spezialist / Sachbearbeiter
4. Personalverantwortung	keine	keine
<b>C. Arbeitnehmerbezogene Daten</b>		
1. Alter, Geschlecht	30 Jahre / m	30 Jahre / m
2. Ausbildung	- Lehre Kfm. / Handel	- Mstr./FWrt. Kfm. / Handel /
3. Fachrichtung	-	-
4. Qualifikationen	Ausbildereignungsprüfung / IHK	Betriebswirt
5. Wochenstunden	38,5	38,5
6. Grundgehalt	30.590	31.080
7. Überstundenentgelt/Jahr	0	0
8. Prämienzahlungen	450	0
9. betriebliche Altersvorsorge	0	0
10. sonstige Leistungen	0	0
11. Total Remuneration	31.040	31.080
12. Dienstwagen (Neuwert)	0	0

	Datensatz 3: Nahe Median	Datensatz 4: Nahe Median
<b>A. Unternehmensbezogene Daten</b>		
1. Branche	Großhandel	Beratung
2. Unternehmensgröße	101 - 500 Mitarbeiter	51 - 100 Mitarbeiter
<b>B. Positionsbezogene Daten</b>		
1. Funktion	Beispiel	Beispiel
2. Positionsbezeichnung	Beispiel	Beispiel
3. Positionsebene	Spezialist / Sachbearbeiter	Spezialist / Sachbearbeiter
4. Personalverantwortung	keine	keine
<b>C. Arbeitnehmerbezogene Daten</b>		
1. Alter, Geschlecht	30 Jahre / w	31 Jahre / w
2. Ausbildung	- Lehre Kfm. / Handel	- Lehre Kfm. / Handel
3. Fachrichtung	-	-
4. Qualifikationen	-	mehr als 6 Monate im Ausland
5. Wochenstunden	37,5	40,0
6. Grundgehalt	28.600	28.944
7. Überstundenentgelt/Jahr	0	0
8. Prämienzahlungen	0	0
9. betriebliche Altersvorsorge	0	0
10. sonstige Leistungen	300	0
11. Total Remuneration	28.900	28.944
12. Dienstwagen (Neuwert)	0	0

## Datensätze 5-8

	Datensatz 5: Oberes Quartil	Datensatz 6: Oberes Dezil
<b>A. Unternehmensbezogene Daten</b>		
1. Branche	Druck und Papier, Verpackung	Banken
2. Unternehmensgröße	101 - 500 Mitarbeiter	501 - 1000 Mitarbeiter
<b>B. Positionsbezogene Daten</b>		
1. Funktion	Beispiel	Beispiel
2. Positionsbezeichnung	Beispiel	Beispiel
3. Positionsebene	fachl. Führung	fachl. Führung und Budgetv.
4. Personalverantwortung	keine	keine
<b>C. Arbeitnehmerbezogene Daten</b>		
1. Alter, Geschlecht	35 Jahre / w	40 Jahre / m
2. Ausbildung	- Lehre Kfm. / Handel	- Mstr./FWrt. Kfm. / Handel /
3. Fachrichtung	-	-
4. Qualifikationen	-	mehr als 6 Monate im Ausland
5. Wochenstunden	35,0	38,5
6. Grundgehalt	36.400	39.195
7. Überstundenentgelt/Jahr	0	1.080
8. Prämienzahlungen	0	1.200
9. betriebliche Altersvorsorge	0	1.750
10. sonstige Leistungen	0	0
11. Total Remuneration	36.400	42.235
12. Dienstwagen (Neuwert)	0	0

	Datensatz 7: Unteres Quartil	Datensatz 8: Unteres Dezil
<b>A. Unternehmensbezogene Daten</b>		
1. Branche	Hotel und Gaststätten	Finanzdienstleistung
2. Unternehmensgröße	51 - 100 Mitarbeiter	21 - 50 Mitarbeiter
<b>B. Positionsbezogene Daten</b>		
1. Funktion	Beispiel	Beispiel
2. Positionsbezeichnung	Beispiel	Beispiel
3. Positionsebene	Spezialist / Sachbearbeiter	Spezialist / Sachbearbeiter
4. Personalverantwortung	keine	keine
<b>C. Arbeitnehmerbezogene Daten</b>		
1. Alter, Geschlecht	23 Jahre / w	21 Jahre / m
2. Ausbildung	- Lehre Kfm. / Handel	- Lehre Kfm. / Handel
3. Fachrichtung	-	-
4. Qualifikationen	-	-
5. Wochenstunden	35,0	40,0
6. Grundgehalt	21.600	20.800
7. Überstundenentgelt/Jahr	0	0
8. Prämienzahlungen	0	150
9. betriebliche Altersvorsorge	1.800	0
10. sonstige Leistungen	0	0
11. Total Remuneration	23.400	20.950
12. Dienstwagen (Neuwert)	0	0

### III. Regionenvergleich

Der Regionalvergleich basiert auf ausgewählten Datensätzen unserer Datenbank und gibt einen Überblick über die regionale Abhängigkeit der Gehälter.

Es wurden nur Gehaltsprofile von Berufsgruppen ausgewählt, die flächendeckend in allen Regionen vorkommen. Ausgeschlossen dagegen sind Berufsgruppen, die an bestimmte Regionen gebunden sind oder an bestimmte Unternehmenskennzeichen (z.B. Firmengröße oder Branchenzugehörigkeit), die wiederum nur in wenigen Regionen auftreten. Dies ist notwendig, um den Einfluss dieser regional ungleich verteilten Berufsgruppen auf das Gehaltsniveau auszuschließen. Unser Regionalindex soll den reinen Regionaleinfluss dokumentieren.

Ein Beispiel für solche Berufe sind etwa „Schiff-fahrtskaufleute“, deren große Mehrheit ihren Arbeitsplatz in Norddeutschland hat. Auch Geschäftsführer sehr großer Unternehmen fallen darunter, denn diese sind häufiger im Süden und seltener im Norden oder Osten Deutschlands zu finden. Daher hätten sie ebenfalls einen überproportional verstärkenden Einfluss auf den regionalen Faktor für den Süden Deutschlands.

Die in der Tabelle angegebenen Prozentzahlen beziehen sich auf den Bundesdurchschnitt, den wir mit 100 % festgelegt haben. Die Regionen sind nach dem Gehaltsniveau sortiert, das in % angegeben wird.

	Region	regionaler Faktor [%]
1.	Frankfurt	117,6
2.	München	117,2
3.	Düsseldorf	114,2
4.	Stuttgart	113,6
5.	Köln	105,7
6.	PLZ 6 ohne Frankfurt	105,2
7.	Hamburg	104,8
8.	PLZ 7 ohne Stuttgart	103,8
9.	PLZ 8 ohne München	102,9
10.	Alte Bundesländer	102,4
11.	PLZ 5 ohne Köln	100,8
12.	Hannover	100,3
13.	PLZ 4 ohne Düsseldorf	99,6
14.	Nürnberg	98,6
15.	PLZ 3 ohne Hannover	92,9
16.	Berlin	92,1
17.	PLZ 2 ohne Hamburg	91,4
18.	PLZ 9 ohne Nürnberg	89,5
19.	Dresden, Leipzig	87,1
20.	Neue Bundesländer	83,4
21.	PLZ 0 ohne Dresden	77,4
22.	PLZ 1 ohne Berlin	76,4

## IV. Beispiel für die Verwendung der Korrekturwerte

Der Korrekturwert ist ein Wert, der den Median der Jahresgesamtbezüge aus II c) an Ihre individuelle Situation anpasst.

In diesem Kapitel finden Sie ein Beispiel für die Kombination verschiedener Korrekturwerte. Das Beispiel berücksichtigt den Einfluss mehrerer Parameter gleichzeitig. Im Ergebnis erhalten Sie das marktübliche Gehalt, das der gewünschten Position in Ihrem Unternehmen mit allen individuellen Besonderheiten näherungsweise entspricht.

### Beispiel für eine Gehaltsermittlung

Sie möchten für einen angestellten Mitarbeiter das zu zahlende Gehalt abschätzen. Um das marktübliche Gehalt zu ermitteln, müssen Sie für die einzelnen Parameter Auf- bzw. Abschläge zu dem Median der Jahresgesamtbezüge hinzurechnen. Den Median finden Sie unter II c).

Gesucht wird in unserem Beispiel das Gehalt für einen Mitarbeiter mit den folgenden Daten:

Beruf	Firmen-Größe	Position
Beispiel	10 MA	Spezialist / Sachbearbeiter
PV	Alter	Ausbildung
0,0	35 Jahre	Berufsausbildung

Der Wert, den Sie unter II c) finden, lautet:

Jahresgesamtbezüge (Total Rem)	
Median	28.922 €

Der Median unter II c) wurde unter Berücksichtigung aller in der Referenzgruppe vorhandenen Personen ermittelt. Zu diesem Wert kann nun eine theoretische Person entwickelt werden, die den Werten in der Tabelle „Parameterwerte“ unter II c) entspricht. In diesem GehaltsSpiegel sind dies:

Parameterwerte	
Durchschnittsalter	30,3 Jahre
Durchschnittliche Firmengröße	59 MA
Durchschnittliche Personalverantwortung	0,0 MA
Häufigste Positionsebene innerhalb der Referenzgruppe	Spezialist / Sachbearbeiter (70,9%)
Häufigste Ausbildung innerhalb der Referenzgruppe	Berufsausbildung (76,6%)

Um für Ihren konkreten Fall das marktübliche Gehalt näherungsweise zu ermitteln, wird nun der Median für die Jahresgesamtbezüge an Ihren Fall angepasst.

In unserem Beispiel sind dies die Abweichungen für Firmengröße und Alter.

	Firmen-Größe	Alter
Ihre Daten	10 MA	35 Jahre
Parameterwerte	59 MA	30,3 Jahre

Um die Anpassungen vorzunehmen, finden Sie in den Abschnitten für Firmengröße, Positionsebene, eventuell Personalverantwortung und Ausbildung Tabellen, die entsprechende Korrekturwerte enthalten. Für ein abweichendes Alter ist die Differenz aus der Grafik abzulesen.

Für unseren Beispielsmitarbeiter beginnen wir mit der Firmengröße. Unter II f) finden Sie in der Tabelle diese Spalte:

Anzahl MA	10
Verteilung	31,5 %
oberes Quartil	31.200 €
Median	25.000 €
unteres Quartil	20.556 €
Korrekturwert	-3.922 €

Für ein Unternehmen mit 10 Mitarbeitern haben wir somit einen Korrekturwert von -3.922 € ermittelt. Dieser Betrag ist zu dem Median aus II c) (28.922 €) zu addieren.

Aus der Alterskurve unter II g) lassen sich als Gehaltsdifferenz zwischen einem 30,3- und einem 35-jährigen etwa 3.469 € ablesen.

Die gesamte Rechnung stellt sich nun wie folgt dar:

Median aus II c)	28.922 €
Korrektur für Firmengröße	-3.922 €
Korrektur für Alter	3.469 €
Ergebnis	28.469 €

**ACHTUNG:** Der auf diese Weise ermittelte Wert kann von der Realität abweichen. Der Fehler ist dabei umso kleiner, je näher der berechnete Wert am Median aus II c) liegt. Bei der gleichzeitigen Berücksichtigung von mehreren Korrekturen, die alle in dieselbe Richtung weisen, überlagern sich diese gegenseitig und die Summe der Korrekturen kann den realistischen Wert überzeichnen. Der Fehler ist also am größten für sehr kleine Unternehmen, die das Gehalt für einen sehr jungen Mitarbeiter mit niedriger Qualifikation suchen oder für Unternehmen mit 700 und mehr Mitarbeitern, die das Gehalt für einen erfahrenen Mitarbeiter mit guter Ausbildung oder z.B. hoher Personalverantwortung suchen. Für diese Fälle gilt in Abhängigkeit vom Median II c):

Bei einem Median unter 50 T€ kann der Fehler bis zu +/- 4% betragen, bei einem Median über 50 T€ kann der Fehler bis zu +/- 8% betragen.

## V. Begriffsdefinitionen

### V a) Glossar

Das **Jahresgrundgehalt** berechnet sich aus dem monatlichen Bruttogehalt multipliziert mit der Anzahl der gezahlten Gehälter. Es schließt somit die Zahlungen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit ein. Sollten letztere als feste Beträge ausgezahlt werden, wurden diese Werte in zusätzliche monatliche Gehaltszahlungen umgerechnet.

Das **Überstundeneinkommen** bezieht sich auf den bezahlten Teil aller geleisteten Überstunden.

Unter **Prämien, Provisionen, Tantiemen und Gewinnbeteiligungen** sind alle leistungsabhängigen Zahlungen des Arbeitgebers zusammengefasst.

**Total Cash** umfasst alle baren Leistungen wie Jahresgrundgehalt, Überstundenvergütungen und Prämien.

Die **betriebliche Altersvorsorge** beinhaltet die Zahlungen, die auf einem der fünf Wege der betrieblichen Altersvorsorge durch das Unternehmen geleistet werden. Die Altersvorsorgezahlungen werden auf ein Jahresäquivalent umgerechnet, sofern sie in anderer Form vorliegen. Zahlungen des Mitarbeiters – beispielsweise in Form von Gehaltsumwandlungen – fließen nicht mit in die Auswertung ein.

**Sonstige Leistungen** setzen sich zusammen aus geldwerten Vorteilen wie Belegschaftsaktien unter Börsenkurs (Differenz), Personalrabatten oder Zinsvorteilen (günstige Darlehen).

**Total Remuneration** beinhaltet sämtliche bare und unbare Leistungen des Arbeitgebers sowie den geldwerten Vorteil von Nebenleistungen wie Rabatten und Altersvorsorgezahlungen. Nicht enthalten ist der geldwerte Vorteil eines Firmenwagens, da dieser zu stark von den persönlichen Rahmenbedingungen des Mitarbeiters abhängt.

Der Wert für den **Firmenwagen** wird als Bruttolisten-Neupreis angegeben.

Die **disziplinarische Personalverantwortung** umfasst die Verantwortung für die Vergütungssteuerung und / oder Einstellung / Entlassung von Mitarbeitern. Nicht abgebildet ist hierbei die reine Steuerungsfunktion einzelner zugeordneter Mitarbeiter (z.B. im Team oder Projekt)

Die reine Steuerung und Anweisung zugeordneter Mitarbeiter ohne disziplinarische Personalverantwortung ist im Rahmen der **fachlichen Führungsverantwortung** abgebildet, wie sie in der Regel Team-, Gruppen- oder Projektleitern übertragen wird.

Wir unterscheiden folgende 8 Positions- bzw. Hierarchieebenen:

- Spezialist / Sachbearbeiter
- Budgetverantwortung
- fachliche Führung
- fachliche Führung mit Budgetverantwortung
- disziplinarische Personalverantwortung
- disziplinarische Personal- und Budgetverantwortung
- Führung mehrerer Hierarchieebenen
- Geschäftsführung/Vorstand

**V b) Erläuterungen zu den wichtigsten statistischen Begriffen**

**Referenzgruppe**

Die Referenzgruppe bezeichnet die Gesamtheit aller für diesen GehaltsSpiegel zum Vergleich herangezogenen Datensätze.

**Durchschnitt (Mittelwert, arithmetisches Mittel)**

Dieser Wert gibt den Schwerpunkt der Verteilung an. Man erhält ihn, indem man alle angegebenen Werte addiert und durch die Anzahl der Werte teilt. Beim arithmetischen Mittel ist zu beachten, dass es stark von Ausreißern, also sehr großen und sehr kleinen Werten, beeinflusst wird.

**Median**

Der Median ist derjenige Wert, der alle Werte in zwei gleiche Teile teilt. Anders ausgedrückt: 50% der Werte liegen unterhalb dieses Wertes, 50% der Werte darüber. Der Median ist ein gegenüber Ausreißern unempfindliches Maß, er wird also wenig von besonders großen oder besonders kleinen Werten beeinflusst.

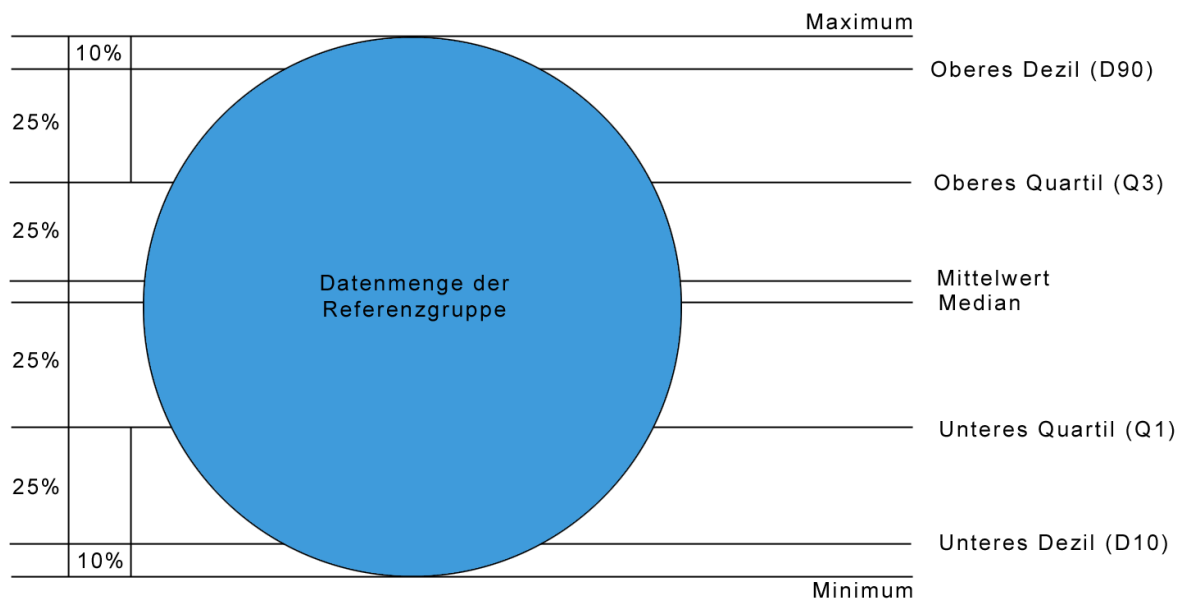
**Unteres/oberes Quartil**

Als Quartile bezeichnet man diejenigen Werte, die die mittleren 50% der Werte abstecken, d.h. oberhalb bzw. unterhalb des Quartils liegen jeweils 25% der Werte.

**Unteres/oberes Dezil**

Die Dezile bezeichnen diejenigen Werte, die die oberen 10% aller Werte von den unteren 90%, bzw. die unteren 10% aller Werte von den oberen 90% trennen. Oberhalb des oberen Dezils liegen also genau 10% der Werte der Referenzgruppe. Unterhalb des unteren Dezils liegen genau 10% der Werte der Referenzgruppe. Zwischen dem oberen und dem unteren Dezil liegen 80% aller Werte.

**V c) Grafische Darstellung der statistischen Werte innerhalb einer Referenzgruppe**



## VI. Leistungsspektrum PersonalMarkt

### VI a) Individuelle Gehaltsreports

Unsere GehaltsReports bieten Ihnen die Möglichkeit, individuelle Vergütungsstudien erstellen zu lassen. Auf Grundlage Ihrer Angaben ermitteln erfahrene Berater die marktübliche Vergütung für Ihre Fragestellung.

Ein Vergütungsberater diskutiert mit Ihnen telefonisch alle wesentlichen Kriterien wie Wirtschaftssektor, Branche, Region, Arbeitgebergröße, Ausbildung und Alter/Berufserfahrung.

Alternativ können Sie unseren Fragebogen auch selbstständig ausfüllen.

Näheres entnehmen Sie bitte unserer Internetpräsenz [www.personalmarkt.de](http://www.personalmarkt.de) oder rufen Sie uns an unter 040 41 34 54 30.

### VI b) Vergütungsstudien

Wir untersuchen unsere Datenbestände regelmäßig nach unterschiedlichen Untersuchungszielen und führen parallel dazu Unternehmensbefragungen zu konkreten Fragestellungen durch. Wenn Sie Interesse haben, an solchen Befragungen teilzunehmen, rufen Sie uns an unter 040 41 34 54 30.

Darüber hinaus können wir aus unserem Datenbestand nahezu jede mögliche Fragestellung, die über unsere Standardprodukte wie GehaltsSpiegel und GehaltsReport hinausgeht, beantworten.

### VI c) Compensation Benchmarking, Club - Benchmarks

Für einen Compensation Benchmarking Club schließen sich Unternehmen mit identischen oder ähnlichen Geschäftsinhalten zusammen, um die eigenen Personalkosten mit denen der direkten Wettbewerber zu vergleichen und die eigene Vergütungspraxis an der von PersonalMarkt und unserem Koopera-

tionspartner Baumgartner & Partner ermittelten „besten Praxis“ zu orientieren.

## VII. Abonnement

### VII a) Vorteile und Konditionen

Unsere GehaltsSpiegel werden einmal pro Jahr, im März, aktualisiert und können bequem im Abonnement bezogen werden. Ihr Vorteil: Sie behalten stets den Marktüberblick und können die Gehälter Ihrer Angestellten überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

Außerdem können Sie anhand der aktuellen Zahlen bei Neueinstellungen exakte Gehaltsdaten ermitteln. Der Bezugspreis für unsere GehaltsSpiegel beträgt im Abonnement nur 39,00 € zzgl. MwSt. und ist damit um 20 % günstiger als im Einzelbezug (49,00 € zzgl. MwSt.).

**VII b) Bestellformular, FAX bitte an 040 41 34 54 34**

Hiermit abonnieren wir die unten angekreuzten GehaltsSpiegel zum Preis von jährlich je 39,00 € zzgl. MwSt. Die Rechnung wird uns mit Erhalt der GehaltsSpiegel zugesandt.

Firmenname	
z.Hd. von Vorname / Name	
Position	
Straße	
PLZ / Ort	
Telefon	
Sie kennen uns über / durch	

Bitte ankreuzen:

Allgemeine Funktionen	
<input type="checkbox"/>	Geschäftsführer
<input type="checkbox"/>	Sekretariat
<input type="checkbox"/>	Verwaltung / Organisation
<input type="checkbox"/>	Unternehmensberatung
<input type="checkbox"/>	Personalleiter
<input type="checkbox"/>	Personalreferent

Vertriebsspezifische Berufe	
<input type="checkbox"/>	Vertriebssteuerung
<input type="checkbox"/>	Vertriebsinnendienst
<input type="checkbox"/>	Key Account Manager
<input type="checkbox"/>	Außendienstmitarbeiter
<input type="checkbox"/>	Verkauf / Kundenberatung im Einzelhandel

Kfm. Berufe	
<input type="checkbox"/>	Kfm. Leiter
<input type="checkbox"/>	Controlling
<input type="checkbox"/>	Debitoren / Kreditoren Buchhaltung
<input type="checkbox"/>	WP. / Stb-Assistent
<input type="checkbox"/>	Steuerfachangestellte
<input type="checkbox"/>	Angestellte Steuerberater ohne PV
<input type="checkbox"/>	Lohn- und Gehalt
<input type="checkbox"/>	Einkauf

Technische Berufe / IT-Berufe	
<input type="checkbox"/>	IT-Leiter
<input type="checkbox"/>	Softwareentwicklung
<input type="checkbox"/>	IT-Beratung, Analyse, Konzeption
<input type="checkbox"/>	System Administration
<input type="checkbox"/>	Ingenieur vorwiegend Konstruktion
<input type="checkbox"/>	E-Technik-Ingenieure
<input type="checkbox"/>	Ingenieure in der Projektabwicklung
<input type="checkbox"/>	Ingenieure in der Produktion

Recht	
<input type="checkbox"/>	Rechts- und Notarsfachangestellte
<input type="checkbox"/>	Angestellte Rechtsanwälte
<input type="checkbox"/>	Syndikus

Gesundheitswesen	
<input type="checkbox"/>	Zahnarzthelferin
<input type="checkbox"/>	Arzthelferin
<input type="checkbox"/>	Altenpflege
<input type="checkbox"/>	Krankenschwester

Ort, Datum

Unterschrift/Stempel des Auftraggebers