

Auswertung der Onlinestudie

**„Gehaltsstrukturen und berufliche Aspekte
im Facility- und Immobilienmanagement“**

durchgeführt von der robert obermeyer human resource management GmbH
April bis Juni 2008

Unser besonderer Dank gilt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an dieser Studie!

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Methode	4
2.1 Instrument	4
2.2 Gliederung des Fragebogens	5
2.3 Stichprobe	5
2.4 Kontaktaufnahme und Datenerhebung	5
3. Auswertung	6
3.1 Angaben zur Person	6
3.2 Geografische Einteilung	6
3.3 Bildungshintergrund	8
3.4 Berufsspezifische Daten	10
3.4.1 Tätigkeitsbereich und Unternehmen	10
3.4.2 Position	12
3.5 Angaben zum Gehalt	16
3.5.1 Gehalt und Alter	18
3.5.2 Gehalt und Studium	18
3.5.3 Gehalt und Aufbaustudium/ Weiterbildung	21
3.5.4 Gehalt und geografische Einteilung	24
3.5.5 Gehalt und Position	26
3.5.6 Gehalt und Branchenerfahrung	32
3.5.7 Wunschgehalt	33
4. Abschließende Betrachtung der Daten	35
5. Literaturverzeichnis	38
6. Anhang - Endfassung des Fragebogens	39

1. Einleitung

Mit dem Begriff „Facility Management“ oder „Gebäudemanagement“ assoziieren viele Menschen Hausmeisterarbeiten. Aber Facility Management ist viel mehr als das Wechseln von Glühbirnen.

Immer mehr Unternehmen sehen sich dazu veranlasst, externe Dienstleister zu beauftragen, die sich professionell um das gesamte Gebäudemanagement ihrer Immobilien kümmern. Dazu gehören technische Dienstleistungen wie die gesamte Haustechnik oder Elektrotechnik sowie alle infrastrukturellen Dienstleistungen, angefangen bei der Gebäudereinigung über das Catering bis hin zur Sicherheit.

Durch zunehmende Auslagerung wächst der Markt für Dienstleistungen in diesem Bereich stetig an. Die Unternehmen können sich ihrem eigentlichen Kerngeschäft widmen, während sich die Dienstleister um das Facility Management, also um die professionelle Abwicklung der Sekundärprozesse kümmern.

Dabei umfasst das Facility Management alle technischen, infrastrukturellen und kaufmännischen Aufgaben, die nicht in das Kerngeschäft eines Unternehmens fallen.

Es spielt eine entscheidende Rolle wenn es darum geht, Betriebs- und Bewirtschaftungskosten dauerhaft zu senken, die technische Verfügbarkeit aller Anlagen zu sichern und so eine langfristige Ertragssteigerung, Qualitätssicherung und Werterhaltung zu erzielen, sowohl für den Besitzer, aber auch für Nutzer und Kunden.

Es ist also ein lebenszyklusbezogener, ganzheitlicher Managementansatz.

Die GEFMA (German Facility Management Association) definiert den Begriff des Facility Managements folgendermaßen:

„Facility Management (FM) ist eine Managementdisziplin, welche die notwendigen Unterstützungs- (Sekundär-) Prozesse des Kerngeschäfts eines Unternehmens vereint. Dabei stehen Arbeitsplatzgestaltung, Werteeerhalt und Kapitalrentabilität im Fokus des Facility Managers.“ Weiterhin heißt es: „FM sorgt für einen langfristigen Erhalt oder eine Erhöhung der Vermögenswerte von Unternehmen in Form von Bausubstanz, Anlagen und Einrichtungen (Facilities). Durch den sparsamen und gezielten Einsatz von Ressourcen begrenzt und verringert FM die gebäude- und servicebedingten Kosten über den gesamten Lebenszyklus.“¹

Immer mehr Dienstleister bieten auch eine komplette Dienstleistungspalette an und sind nicht mehr länger auf eine bestimmte Dienstleistung spezialisiert.

Mittlerweile hat sich das Facility Management zu einer eigenen Wissenschaft etabliert, die in Form von Studiengängen an verschiedenen Hochschulen angeboten wird.

¹ <http://www.gefma.de/definition.html>

Zum Immobilienmanagement gehört die Verwaltung und Vermarktung von Immobilien, bezüglich eines langfristigen und optimalen Einsatzes über den ganzen Lebenszyklus hinweg.

Die Strukturen des Dienstleistungssektors nehmen immer mehr Facetten an.

Aus diesem Grund haben wir es als sinnvoll angesehen eine Studie durchzuführen, die bestimmte Strukturen dieses Bereiches sichtbar machen und einen allgemeinen Einblick in diese Branche geben soll.

Zu diesem Zweck haben wir einen Onlinefragebogen entwickelt, der sämtliche Aspekte bezüglich der beruflichen Strukturen im Facility- und Immobilienmanagement abdeckt.

An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass aus stilistischen und lesetechnischen Gründen in der nachfolgenden Auswertung von „Kandidaten“, „Teilnehmern“ und „Befragten“ die Rede ist und auf Doppelbezeichnungen verzichtet wird.

Es kam immer wieder vor, dass Fragen nicht von jedem Teilnehmer beantwortet wurden.

In diesem Fall wurden für die Berechnungen nur die gültigen Fälle („n“) verwendet.

2. Methode

2.1 Instrument

Wir haben uns für einen teil- standardisierten und strukturierten Online-Fragebogen entschieden, also für eine quantitative Erhebung. Bei etwa der Hälfte der Fragen sind die Antwortkategorien bereits vorgegeben, was zu einer höheren Vergleichbarkeit der Daten und zu Häufigkeitsverteilungen führt.

Zum anderen wurden aber auch offene Fragen eingesetzt, so dass eine selbständige Antwortformulierung möglich ist. Die vielen daraus resultierenden Daten wurden dann anschließend in Kategorien zusammengefasst.

Da Inhalt, Anzahl und Reihenfolge der Fragen schon festgelegt sind, ist der Freiheitsraum eingeschränkt; man spricht von strukturiert. Die Kontrolle bei dieser Art von Befragung- und natürlich die Tatsache, dass es sich um eine Online-Umfrage handelt- ist sehr beschränkt. Es kommt durchaus vor, dass der Fragebogen nicht in der vorliegenden Reihenfolge ausgefüllt wird bzw. dass einzelne Fragen gar nicht beantwortet werden.

Dennoch bietet eine quantitative Erhebung den Vorteil, dass eine höhere Fallzahl erreicht werden und eine schnellere Auswertung der Daten erfolgen kann als etwa bei der qualitativen Befragung.

2.2 Gliederung des Fragebogens

Der Fragebogen besteht aus zwei Teilen:

Der erste Block beschäftigt sich generell mit den „Angaben zur Person“; es werden also Daten bezüglich Geschlecht, Alter, Familiensituation und schulischem Hintergrund bzw. Studium erhoben.

Im zweiten Teil stehen die „Berufsspezifischen Daten“ im Mittelpunkt. Hier geht es speziell um Fragen zum Thema Tätigkeitsbereich, Position, Zufriedenheit, Gehalt, Sozialleistungen sowie Reisetätigkeit u. a..

Zur Beantwortung der Fragen sind etwa 5 – 10 Minuten eingeplant worden.

2.3 Stichprobe

Bei der Stichprobe handelt es sich um eine sog. Cluster- oder Klumpenstichprobe, da nicht auf einzelne Elemente der eigentlichen Grundgesamtheit zurückgegriffen wird, sondern auf ein bereits zusammengefasstes Element, in diesem Fall eine interne Datenbank.

Es liegt eine mehrstufige Auswahl vor, da nicht alle Kandidaten befragt wurden, sondern eine Selektion durchgeführt wurde.

2.4 Kontaktaufnahme und Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte von April bis Juni 2008.

Insgesamt wurden 398 Kandidaten aus der internen Datenbank per Email angeschrieben und gebeten, an der Studie teilzunehmen. Tatsächlich haben 362 Kandidaten diese Email erhalten, die restlichen 36 haben mittlerweile eine andere Email-Adresse oder es liegen andere Gründe vor.

Des Weiteren wurde ein Artikel in der Immobilienzeitung veröffentlicht, in welchem das Anliegen erläutert und um eine Teilnahme an der Studie gebeten wurde.

Auch auf einer Plattform, die zur GEFMA Junior Lounge gehört, wurde auf die Studie hingewiesen, um die Teilnehmerzahl zu erhöhen.

Insgesamt kamen 110 Fragebögen zurück. Nur auf die Datenbank beschränkt, wäre dies eine Rücklaufquote von 30,3 %. Da aber andere Kandidaten auch die Möglichkeit hatten, an der Studie teilzunehmen, ist diese Zahl nicht aussagekräftig.

Jeder Teilnehmer hatte die Möglichkeit, im Anschluss an die Studie eine Emailadresse anzugeben, um eine kurze Zusammenfassung der Studie zu erhalten. Nicht alle Teilnehmer

haben diese Möglichkeit in Anspruch genommen. Vergleicht man die angegebenen Emailadressen der Teilnehmer mit den angeschriebenen, lässt sich ausrechnen, wie viele der angeschriebenen Kandidaten teilgenommen haben.

In unserem Fall kamen 110 Fragebögen zurück. Nicht alle stammen von Kandidaten aus unserer Datenbank, jedoch mindestens 64. Dies wäre eine Rücklaufquote von 17,6% bezogen auf 362 Kandidaten aus der Datenbank, die tatsächlich eine Email von uns erhalten haben.

3. Auswertung

3.1 Angaben zur Person

Wie schon erwähnt, beschäftigt sich der erste große Teil des Fragebogens mit den allgemeinen Angaben zur Person.

Bei der Frage nach dem Geschlecht ergab sich ein sehr unausgeglichenes Ergebnis.

Von n=109 gültigen Angaben sind 87,2% männlichen Geschlechts. Insgesamt haben nur 14 Frauen an der Studie teilgenommen. Ein Grund hierfür ist sicherlich die Tatsache, dass hauptsächlich männlich Kandidaten in der Datenbank vertreten sind.

Die meisten Teilnehmer haben ein Alter zwischen 31 und 40 Jahren, nämlich 43,5% (n=108) gefolgt von 37,0%, die sich im Alter zwischen 41 bis 50 Jahren bewegen. Nur 10,2% sind 20 bis 30 Jahre alt.

Was den Familienstand anbelangt lassen sich folgende Aussagen treffen:

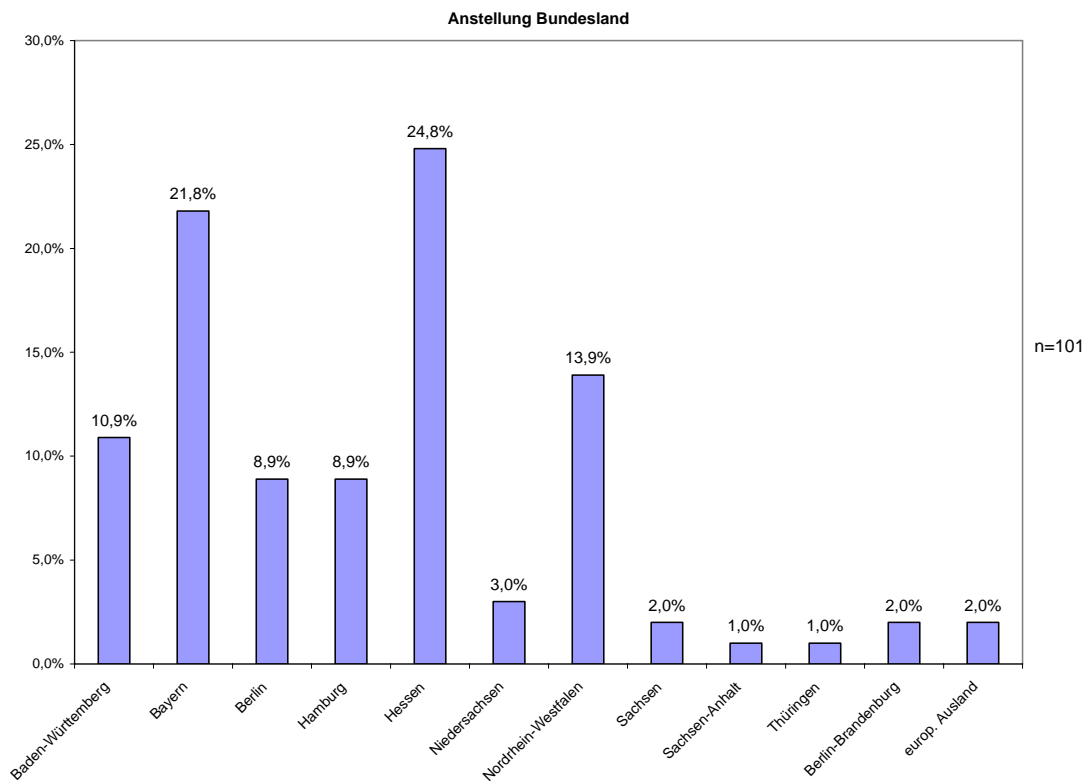
50,9% (n=108) sind verheiratet, gefolgt von den Teilnehmern – nämlich 29,6% - die in einer Partnerschaft leben. Man kann also sagen, dass 80,5 % in einer Beziehung leben.

3.2 Geografische Einteilung

Die Frage, in welchem Bundesland und in welcher Stadt der Teilnehmer angestellt ist, liefert folgendes Ergebnis: 24,8% der Teilnehmer (n=101), also fast 1/4 geben an, in Hessen angestellt zu sein; weitere 21,8% in Bayern. Platz drei belegt Nordrhein-Westfalen mit 13,9%, gefolgt von 11,0%, die Baden-Württemberg angegeben haben.

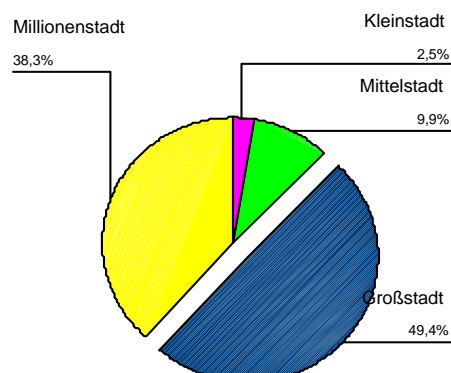
Jeweils 8,9% der Befragten sind in Berlin oder Hamburg angestellt. Die restlichen Bundesländer bzw. das europäische Ausland sind vernachlässigbar.

Die folgende Grafik verdeutlicht die Aufteilung bezüglich des Bundeslandes:



80,2% der Teilnehmer haben auch angegeben, in welcher Stadt sie beschäftigt und angestellt sind. Die offenen Angaben wurden anschließend in Kategorien, abhängig von der Einwohnerzahl, eingeteilt:

49,4%, also fast die Hälfte der Befragten gibt an, in einer Großstadt angestellt zu sein, d. h. also in einer Stadt, die mehr als 100.000 und bis zu 1 Mio. Einwohner zählt. Gefolgt wird diese Angabe von 38,3%, die in einer Millionenstadt mit mehr als 1 Mio. Einwohner angestellt sind. Nur 12,4% haben eine Anstellung entweder in einer Klein- oder Mittelstadt mit höchstens 100.000 Einwohnern, wie die folgende Grafik anschaulich zeigt:



3.3 Bildungshintergrund

Bei dem Thema Schulbildung kamen wir zu dem Ergebnis, dass 21,2% die Mittlere Reife besitzen und 43,3% (n=104) das Abitur. Weitere 31,7% der Teilnehmer haben die Fachhochschulreife.

Dass heißt, 75,0% der Befragten haben die Möglichkeit, ohne zusätzliche schulische Weiterbildung zu studieren. Das haben insgesamt auch 63,0% getan. Immerhin haben dennoch 76,9% (n=108) eine Ausbildung gemacht.

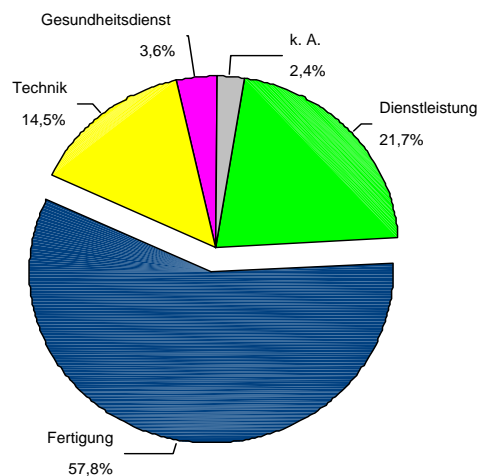
Ganz vorne liegen dabei die „Fertigungsberufe“ mit 59,3%; darunter fallen u. a. alle Installateurberufe für die Bereiche Elektro, Gas, Heizung, Rohr und Wasser. Des Weiteren Schlosser, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Tischler, Werkzeugmacher, Maler/Lackierer, Elektriker, Gebäudereiniger und Köche.

22,2% haben sich für einen Dienstleistungsberuf entschieden, also mehr als jeder Fünfte. Dazu zählen alle kaufmännischen Ausbildungsberufe, z. B. Bank-, Büro-, Einzelhandels-, Groß- und Außenhandels-, und auch Industrie- und Immobilienkaufmann.

Die technischen Berufe liegen mit 14,8% an dritter Stelle. Zu diesen gehören etwa die Elektrotechniker, technischen Zeichner, Nachrichten- und Fernmeldetechniker und die technischen Sonderfachkräfte.

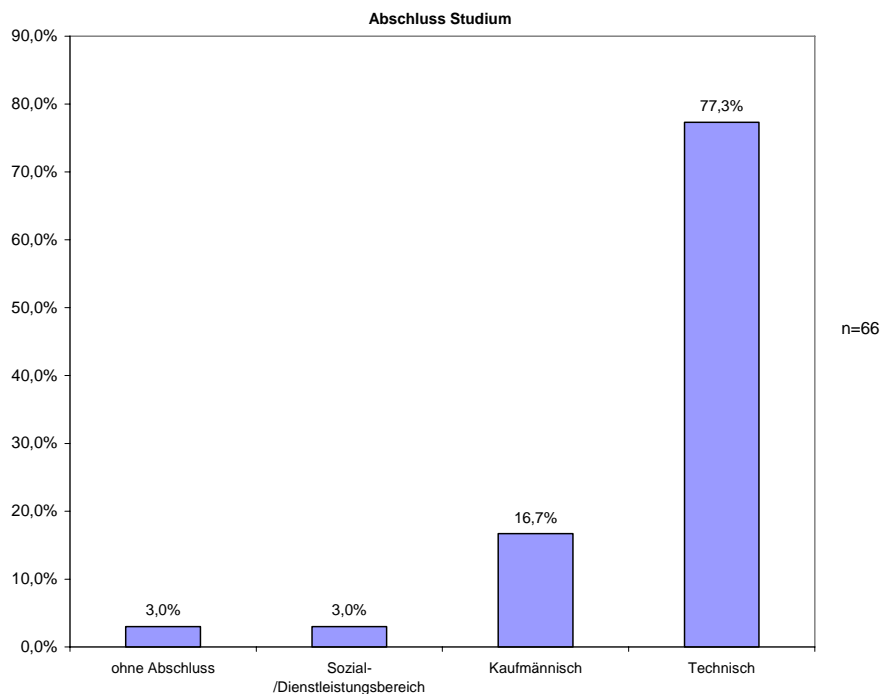
Platz vier belegen die Gesundheitsdienstberufe mit 3,7%, wie z. B. Krankenschwester, Altenpfleger oder Zahnarzthelfer.

Zur Verdeutlichung soll folgendes Diagramm die Verteilung der Ausbildungsbereiche aufzeigen:



Wie zuvor schon erwähnt, haben 63,0% der Teilnehmer ein Studium absolviert; die meisten von ihnen, nämlich 77,3% im technischen Bereich. Dazu zählen sämtliche Abschlüsse des Dipl.-Ingenieurs, z. B. Dipl.-Ing. Architektur, Dipl.-Ing. Versorgungstechnik, Dipl.-Wirtsch.-Ing., aber auch der Bachelor oder Master of Science u. a.. Mit sehr großem Abstand folgt das kaufmännische Studium. 16,7% haben sich für ein Studium in diesem Bereich entschieden, etwa mit den Abschlüssen des Dipl.-Kaufmanns oder Dipl.-Volkswirts. 3,0% der Teilnehmer haben ein Studium im Bereich der Sozial- und Erziehungswissenschaften absolviert. Genauso viele haben keinen Abschluss erlangt.

Das folgende Diagramm soll den Sachverhalt verdeutlichen:



Insgesamt haben 35,2% der Befragten (n=108), also mehr als 1/3, ein Aufbaustudium bzw. eine Weiterbildung absolviert. Dazu zählt das klassische Studium, aber auch Fernstudium oder Abendschule. Bei dieser Frage hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, mehrere Antworten zu geben. Aus diesem Grund wurden bei 38 Befragten, die ein Aufbaustudium bzw. eine Weiterbildung gemacht haben, letztendlich 45 Antworten abgegeben.

Das heißt, 7 Befragte haben mehr als eine Antwort genannt, also mehr als ein Aufbaustudium bzw. eine Weiterbildung absolviert. Folgende Ergebnisse konnten analysiert werden:

42,2% geben an, im Bereich der Technik entweder ein Aufbaustudium oder aber auch eine Weiterbildung abgeschlossen zu haben. Zum technischen Bereich gehören die Abschlüsse des Dipl.-Wirtsch.-Ing., staatlich geprüfte Wirtschafts- oder Elektrotechniker und auch alle (staatlich geprüften) Techniker.

26,7% der Teilnehmer haben sich hingegen im kaufmännischen Bereich weitergebildet, also mehr als $\frac{1}{4}$. Darunter fallen etwa die Abschlüsse des staatlich geprüften Betriebswirts, des Fachwirts für Immobilien oder Wirtschaft sowie des technischen Betriebswirts u. a..

Jeder Fünfte (20,0%) hat im Bereich des Facility Managements eine zusätzlich Weiterbildung oder ein Zusatzstudium absolviert. Dazu zählen die Abschlüsse des Facility Managers, Fachwirt Facility Management, Facility Management Agent oder auch Spezialisierungen im Bereich des Brandschutzes oder des Qualitätsmanagements.

3.4 Berufsspezifische Daten

3.4.1 Tätigkeitsbereich und Unternehmen

Der zweite Teil des Fragebogens beschäftigt sich nun eingehend mit den berufsspezifischen Daten.

Zunächst war es für uns wichtig zu erfahren, in welchem Bereich die Befragten tätig sind, d.h. ob im Technischen, Infrastrukturellen oder Kaufmännischen Facility Management oder aber im Immobilienmanagement.

Bei dieser Frage war es möglich, mehrere Bereiche anzugeben. Aus diesem Grund gibt es auch 204 Antworten, obwohl $n=104$ Personen Angaben gemacht haben.

An erster Stelle steht das Technische Facility Management. 36,3% sind u. a. in diesem Bereich tätig; das sind mehr als $\frac{1}{3}$ der Teilnehmer. Das Technische Facility Management beinhaltet dabei die Planung, Instandhaltung sowie den Betrieb der gesamten technischen Infrastruktur eines Gebäudes. Es umfasst das Energiemanagement, die Gebäudeleit- und Gebäudesystemtechnik, die Instandhaltung und Wartung, die (Tele-) Kommunikationstechnik, die Lichtsysteme, die Sanitär- und Sicherheitstechnik sowie die Umwelttechnik.

Weitere 28,9% zählen sich u. a. zum infrastrukturellen Bereich. Zu diesem werden hauptsächlich Dienstleistungen wie Außenanlagenpflege, Catering, Entsorgung sowie Hausmeister- und Winterdienste, Reinigung, Sicherheitsdienste und Umzugsmanagement gezählt.

21,1% der Teilnehmer sind momentan u. a. im kaufmännischen Bereich des Facility Managements beschäftigt, welches sich v. a. mit buchhalterischen Dienstleistungen auseinandersetzt, sofern sich diese auf das Gebäude und die dazugehörigen Leistungen

beziehen. Folgende Aufgaben zählen zu diesem Bereich: Controlling, Betriebskostenabrechnung, Erfassung von Bestandsdaten, Flächenmanagement, Personal- sowie Vertragsmanagement.

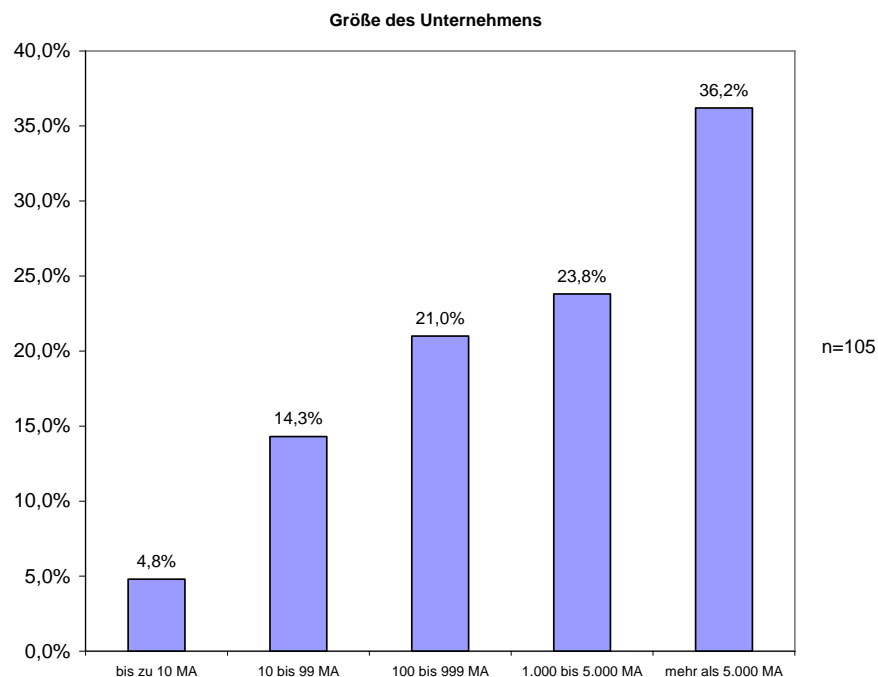
Die Wenigsten, nämlich 13,7%, sind im Immobilienmanagement tätig.

Des Weiteren wurde nach der Anzahl der Jahre in diesem Bereich gefragt, also nach der Branchenerfahrung; es ergeben sich folgende Werte:

genau 60,0% der Teilnehmer (n=105) sind seit 3 bis 10 Jahren in dieser Branche tätig. Die meisten von Ihnen, nämlich 37,1%, seit 6 bis 10 Jahren. Immerhin fast 1/3 (31,4%) sind seit 11 und mehr Jahren in den von Ihnen angegebenen Bereichen tätig, 17,1% von jenen seit mehr als 15 Jahren.

Auch die Größe des Unternehmens, in welchem die Befragten momentan angestellt sind wurde in diesem Block abgefragt. Eine relativ kleine Anzahl von Teilnehmern (n=105), nämlich 4,8%, arbeitet in einem Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern.

Dagegen haben 36,2% angegeben, in einem Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern angestellt zu sein. Insgesamt sind genau 60,0% der Teilnehmer in einer Firma mit mindestens 1.000 Mitarbeitern tätig. 21,0% der Befragten arbeitet in einem Unternehmen mit 100 bis 999 Mitarbeitern.



Gefragt wurde zudem nach den betrieblichen Sozialleistungen, die die Teilnehmer in Anspruch nehmen können. Bei dieser Frage konnten mehrere Antworten gegeben werden, so dass insgesamt 172 Angaben gemacht wurden (n=79).

Die meisten Teilnehmer, nämlich 29,1% geben an, betriebliche Weiterbildungen in Anspruch nehmen zu können, die entsprechend vom Arbeitgeber unterstützt und finanziert werden.

24,4% erhalten vermögenswirksame Leistungen, die vom Arbeitgeber direkt auf das vom Arbeitnehmer benannte Anlagekonto überwiesen werden. Weitere 20,3% können bezüglich einer betrieblichen Altersvorsorge auf den Arbeitgeber zählen und 12,8% der Befragten haben zudem die Möglichkeit, in einer Kantine zu Mittag zu essen.

Der Fragebogen beinhaltet auch die Frage nach sogenannten Tools, also Arbeitsgeräten und Hilfsmitteln, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

Auch bei dieser Frage konnten mehrere Antworten gegeben werden. Insgesamt haben n=97 Teilnehmer diese Frage beantwortet, wobei insgesamt 212 Antworten gegeben wurden.

41,0% geben an, ein Handy zur Verfügung gestellt zu bekommen, gefolgt von 35,4% der Teilnehmer, die einen Laptop haben und 13,2% die in Besitz eines BlackBerry sind.

69,2% der Teilnehmern (n=104) steht ein Firmenwagen zur Verfügung, der in 94,4% der Fälle auch zur privaten Nutzung bereit steht.

3.4.2 Position

Ganz entscheidend ist auch die Frage nach der Position, die der Befragte aktuell im Unternehmen einnimmt.

Diese Frage wurde als offene Frage gestellt, d. h. die Teilnehmer konnten nicht zwischen vorgegebenen Kategorien wählen, sondern hatten die Möglichkeit nach eigenem Ermessen zu antworten. Bei der Auswertung wurden die einzelnen Positionen dann in Kategorien bzw. Bereiche zusammengefügt. Es ergaben sich Folgende:

Niederlassungsleitung (NLL), Abteilungsleitung (AL), Projekt-/ Objektleitung bzw. Facility

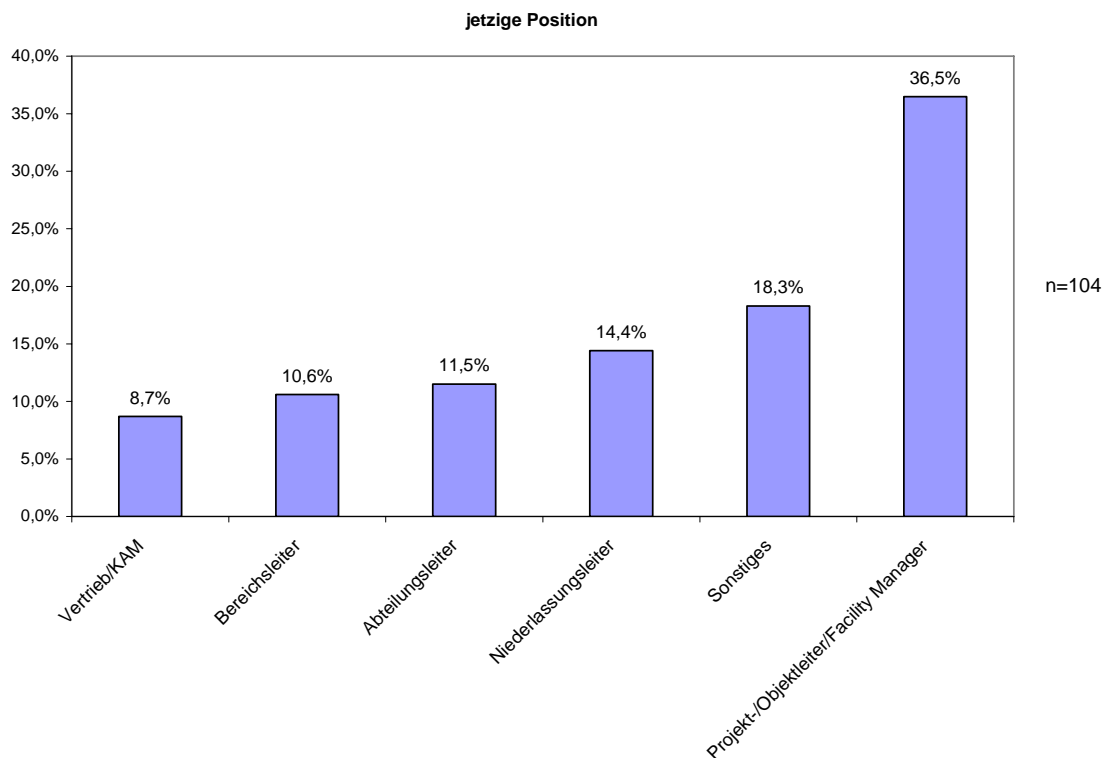
Management (PL/OL/FM), Bereichsleitung (BL), Vertrieb/ Key Account Management (KAM) und Sonstiges.

Der Auswertung nach zu urteilen ist ein Großteil, nämlich 36,5%, der Projekt-/Objektleitung bzw. dem Facility Management zuzuordnen. Die zweithäufigste Antwort mit 18,3% ist „Sonstiges“. Dazu zählen etwa Sachbearbeiter, Prokuristen, Teamleiter, Betriebs- und Regionalleiter, Consultants und Selbständige. Weitere 14,4% sind im Bereich der Niederlassungsleitung tätig, gefolgt von 11,5% aus der Abteilungsleitung.

10,6% sind in der Bereichsleitung zu finden und 8,7% im Vertrieb, also Vertriebsmitarbeiter, Vertriebs- oder Verkaufsleiter bzw. Key Account Manager.

Die Kategorie „Sonstiges“ wird für die folgenden Berechnungen nicht mit einbezogen, da sie sich aus sehr unterschiedlichen Antworten zusammensetzt und die Fallzahlen teilweise so gering ausfallen, dass keine sinnvollen Vergleiche durchgeführt werden können.

Die folgende Grafik verdeutlicht die Aufteilung nach Positionen:



2/3 der weiblichen Teilnehmer (n=12) sind in der Projekt-/ Objektleitung bzw. im Facility Management tätig. Keine ist dem Bereich der Niederlassungs- oder Abteilungsleitung zuzuordnen.

In einem Vergleich zwischen der jetzigen Position und dem höchsten Schulabschluss ist kein Zusammenhang aufgefallen. Ausschlaggebend ist nicht die Schulausbildung, sondern häufig der berufliche Werdegang, die Branchenerfahrung sowie der Bereich der Ausbildung bzw. des Studiums.

Interessant ist auch, dass 33,3% der Teilnehmer (n=102), also genau 1/3, ihre momentane Position seit dem Jahr 2007 innehaben, 8,8% sogar erst seit dem Jahr 2008. Nur 3,9% führen ihre jetzige Position bereits seit 15 und mehr Jahren aus.

Beinahe die Hälfte, nämlich 48,5% (n=103) gibt an, dass die Berichterstattung direkt an die Geschäftsführung bzw. -leitung oder an den Manager geht, gefolgt vom Niederlassungsleiter (12,6%) und Abteilungsleiter (11,7%).

Gefragt wurde auch nach der disziplinarischen Mitarbeiterverantwortung sowie Budgetverantwortung der Teilnehmer.

72,0% der Teilnehmer (n=107) geben an, dass sie disziplinarische Mitarbeiterverantwortung haben, also nicht nur weisungsbefugt sind, sondern auch in der Lage, Sanktionen und Belohnungen zu erteilen sowie Kündigungen auszusprechen. 21,1% dieser Befragten sagen, dass sie bis zu fünf Mitarbeiter bzw. 11 bis 20 Mitarbeiter führen.

15,8% haben disziplinarische Verantwortung für 6 bis 10 Mitarbeiter; 12,0% tragen Verantwortung für 21 bis 50 Mitarbeiter, gefolgt von 10,5%, die sogar 101 bis 250 Mitarbeiter führen. Alle Niederlassungs-, Abteilungs- und Bereichsleiter tragen Mitarbeiterverantwortung. Bei den Niederlassungsleitern ist die Anzahl der Mitarbeiter zu gleichen Teilen auf alle Kategorien, außer bis zu 20 Mitarbeitern, aufgeteilt. Die meisten Abteilungsleiter führen bis zu 20 Mitarbeiter und bei den Bereichsleitern sind es in den meisten Fällen 11-20 Mitarbeiter. 55,3% der Projekt-/Objektleiter und Facility Manager geben ebenfalls an, Mitarbeiterverantwortung zu übernehmen, es sind jedoch höchstens 100 Mitarbeiter, meistens bis zu 20. Vier von neun Teilnehmern aus dem Bereich Vertrieb/ Key Account Management haben Verantwortung für bis zu 5 Mitarbeiter.

67,6% (n=105) geben an Budgetverantwortung zu tragen; die meisten Teilnehmer, nämlich 53,8%, in Höhe von 1 Mio. € bis knapp 5 Mio. €

24,6% tragen die Verantwortung für ein Budget in Höhe von 5 Mio. € bis knapp 25 Mio. €

Nach Position unterschieden ergibt sich folgendes Bild: alle Niederlassungsleiter tragen Budgetverantwortung, die meisten in Höhe von 1 bis knapp 5 Mio. € oder mehr.

Auch bei beinahe allen Bereichsleitern ist das der Fall. Hier liegen die Meisten wiederum im Bereich zwischen 1 bis knapp 5 Mio. € oder mehr, sogar bis zu mehr als 25 Mio. €

Bezüglich der Budgetverantwortung eines Abteilungsleiters liefern die Ergebnisse ein ähnliches Bild. Auch Projekt-/Objektleiter, Facility Manager und Vertriebsmitarbeiter bzw. Key Account Manager tragen Budgetverantwortung, in den meisten Fällen jedoch in Höhe von höchstens 5 Mio. €

Bezug nehmend auf die Frage nach einem Firmenwagen stellt sich auch die Frage, inwieweit die von den Teilnehmern genannte Position Reisetätigkeit beinhaltet.

77,3% (n=106) geben an, dass ihre Position mit einer solchen verbunden ist.

Die Frage nach der Reisetätigkeit im Inland wurde als offene Frage ohne Vorgaben gestellt und konnte zudem mit mehreren Angaben beantwortet werden. Anschließend wurden die einzelnen Angaben in Kategorien zusammengefasst. 30,4% der Teilnehmer sind beruflich bundesweit unterwegs. 26,1% im südlichen Raum Deutschlands, gefolgt von 14,1% im Westen Deutschlands. 29,4% verteilen sich auf die Gebiete Nord- und Ostdeutschland sowie Deutschland Mitte.

Einige Teilnehmer sind aus beruflichen Gründen auch im Ausland mobil, die meisten davon (77,8%) in Europa, 11,1% sogar weltweit. Alle Niederlassungsleiter und Vertriebsmitarbeiter bzw. Key Account Manager geben an, dass ihre Position mit Reisetätigkeit verbunden ist.

Von großem Interesse war es auch zu erfahren, wie zufrieden die Teilnehmer mit ihrer jetzigen Position sind. Mehr als die Hälfte, nämlich 57,7% (n=104) gibt an, mit ihrer momentanen Position zufrieden zu sein.

Die restlichen Teilnehmer hatten die Möglichkeit, Gründe für ihre Unzufriedenheit bezüglich der Position anzugeben. Diese Frage wurde als offene Frage konzipiert, es gab also keine Vorgaben. Anschließend wurden die unterschiedlichen Antworten in einzelne Kategorien zusammengefasst; beinahe alle „unzufriedenen“ Teilnehmer haben Gründe genannt.

Da man mehrere angeben konnte, ergaben sich insgesamt 51 Antworten.

Unterteilt wurden die Antworten in fünf Kategorien, nämlich „zu wenig Gehalt“, „unklare Strukturen/ Unternehmensstruktur“, „Keine Aufstiegs-, Entwicklungsmöglichkeiten“, „zu viel Arbeit/ hohe Arbeitsbelastung“ und „Sonstiges“ (etwa unzufrieden mit den Mitarbeitern, getroffene Absprachen werden nicht eingehalten u. a.).

Etwa jeder Fünfte (21,6%) beschwert sich über die unklaren Unternehmensstrukturen, die nicht nur zu einer Verunsicherung führen sondern auch den eigenen Stand im Unternehmen nicht deutlich machen.

Zu wenig Gehalt und keine Aufstiegs-, oder Entwicklungsmöglichkeiten werden von jeweils 13,7% als Grund für die Unzufriedenheit genannt. Viele der Antworten fallen unter „Sonstiges“. Da es hier aber jeweils eine sehr geringe Fallzahl gab, wird diese Kategorie nicht näher untersucht.

Insgesamt haben 69,0% der Teilnehmer die nicht zufrieden sind auch Verbesserungsvorschläge gemacht.

24,2%, also etwa $\frac{1}{4}$ der Befragten, gab als Vorschlag an, die Strukturen zu optimieren bzw. klare Strukturen zu schaffen. 18,2% wünschen sich mehr Verantwortung, Freiheiten bzw. Einflussnahme gefolgt von 9,1%, die durch einen internen Aufstieg wieder zufrieden wären. 6,1% meinen sogar, dass sie keine andere Möglichkeit mehr sehen, als das Unternehmen zu verlassen. Genauso viele wären zufrieden, wenn sie mehr Gehalt beziehen würden.

Die restlichen Verbesserungsvorschläge verteilen sich auf die übrigen Kategorien, etwa „mehr Vertrauen gegenüber den Mitarbeitern“, „Aufstockung personeller Ressourcen“ oder aber auch „bessere Nachwuchsförderung“.

Mehr als 2/3 (68,6%) haben laut Vertrag eine 40-Stunden-Woche, nicht einmal 10,0% halten ihre Arbeitszeiten ein und machen Überstunden, die jedoch in 89,1% der Fälle nicht bezahlt werden.

66,7% der Teilnehmer haben, ebenfalls laut Vertrag, 30 Urlaubstage gefolgt von 28,6% mit 25 bis 29 Urlaubstagen, die in 73,3% aller Fälle auch in Anspruch genommen werden.

3.5 Angaben zum Gehalt

Entscheidend war auch die Frage nach dem Gehalt, unterschieden nach Ist-Gehalt und Wunschgehalt. Des Weiteren konnten diese Angaben in ein Fixgehalt und in einen variablen Anteil unterteilt werden.

Die folgenden Angaben beziehen sich auf das Jahresbruttogehalt inklusive eines variablen Anteils.

Betrachtet wird zunächst das Ist-Gehalt. 86,4% aller Befragten haben Angabe zu dieser Frage gemacht. Das Jahresdurchschnittsgehalt beläuft sich auf 64.076 €

31,6% bewegen sich zwischen 56.000 € und 70.000 €. Von jenen verdienen 21,1% zwischen 61.000 € und 70.000 € und 10,5% liegen im Bereich zwischen 56.000 € und 60.000 €

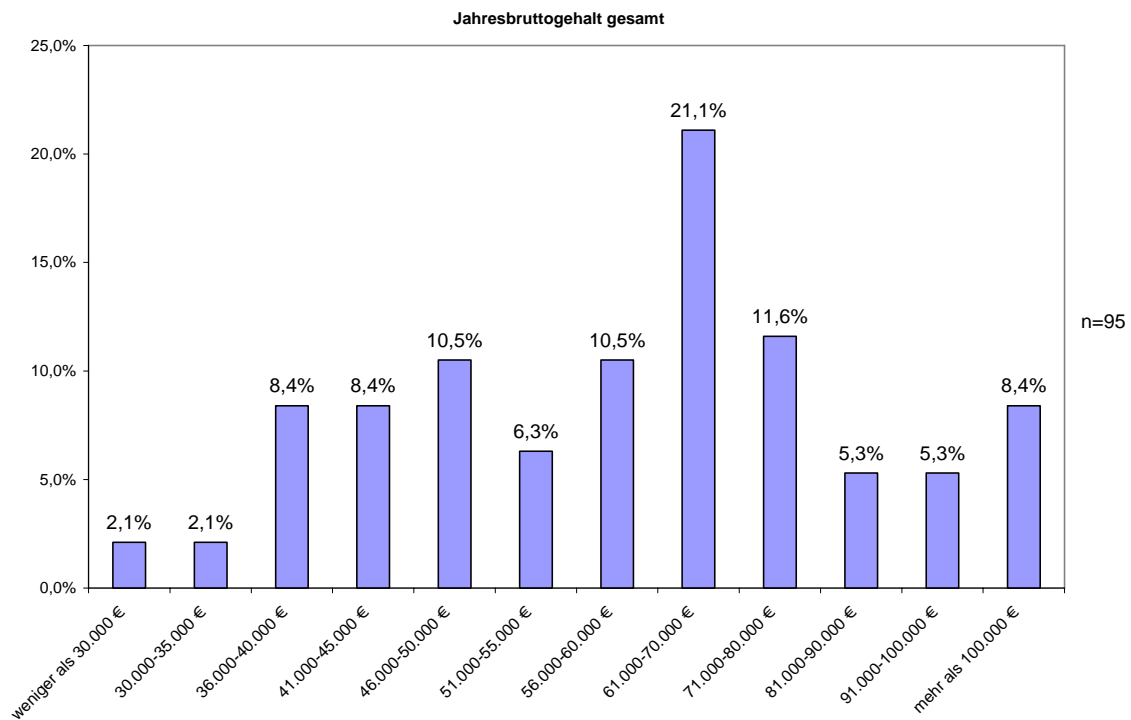
Etwas mehr als jeder Zehnte (11,6%) bezieht jährlich ein Gehalt von 71.000 € bis 80.000 € bzw. 46.000 € bis 50.000 €. Nur Wenige, nämlich 4,2%, verdienen höchstens 35.000 €

10,6% geben an, ein Gehalt zwischen 81.000 € und 100.000 € zu beziehen und 8,4% erhalten mehr als 100.000 €

Nicht jeder Teilnehmer erhält zu dem Fixgehalt einen variablen Anteil; es sind insgesamt 54,5% aller Befragten. Von jenen, die mit einem solchen rechnen können, erhalten 40,0% eine Variable in Höhe von 5.000 € bis knapp 10.000 € jährlich, gefolgt von genau 20,0% (1/5), die eine jährlich Variable in Höhe von 10.000 € bis knapp 15.000 € beziehen.

Im Durchschnitt erhalten die Teilnehmer einen variablen Anteil in Höhe von 11.043 €; das macht im Schnitt etwa 15% Ihres gesamten Jahresgehaltes aus.

Die Verteilung bezüglich des gesamten Jahresbruttogehalts sieht so aus:



67,0% der Befragten geben an, zwölf Monatsgehälter zu beziehen.

28,2% erhalten ein 13. Monatsgehalt, also zusätzlich etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Bezüglich der Höhe des Gehaltes lassen sich einige Vergleiche anstellen.

Interessant erscheint hierbei etwa der Vergleich zwischen Gehalt und: Alter, Studium bzw. Aufbaustudium/ Weiterbildung, Bundesland/ Stadt, Position bzw. Anzahl der Jahre in der jeweiligen Position sowie Branchenerfahrung.

Man muss beachten, dass sich die folgenden Vergleiche nur auf die entsprechende Variable beziehen, denn bezüglich des Gehalts spielen mehrere Faktoren eine Rolle, die auch miteinander zusammenhängen und sich gegenseitig bedingen können, d. h. die Höhe des Gehalts hängt nicht nur von einer Variable ab, sondern von dem Zusammenspiel mehrerer.

3.5.1 Gehalt und Alter

Vergleicht man diese beiden Variablen miteinander, zeigen sich folgende Ergebnisse: wie weiter oben schon erwähnt erhalten die meisten Teilnehmer, nämlich etwas mehr als 1/5, ein Gehalt in Höhe von 61.000 € bis 70.000 €.

45,0% der Teilnehmer, die dieses Gehalt jährlich verdienen, befinden sich im Alter zwischen 41 und 50 Jahren, 30,0% im Alter zwischen 31 und 40 Jahren. Das heißt, 75,0% der Befragten mit diesem Gehalt sind zwischen 31 und 50 Jahre alt.

Ähnlich sieht es bei den 11,6% der Teilnehmer aus die angeben, ein Gehalt in Höhe von 71.000 € bis 80.000 € zu erhalten. 90,9% dieser Befragten befinden sich im Alter zwischen 31 und 50 Jahren. Die Ergebnisse für die Gehaltskategorien 46.000 € bis 50.000 € und 56.000 € bis 60.000 € liefern ein ähnliches Bild.

Mit dem Alter wächst auch die Berufserfahrung, welche in diesem Fall zusätzlich ein Faktor für die Höhe des Gehalts sein kann. Dennoch kann man nicht zwangsläufig vom Alter einer Person auf die Höhe ihres Gehalts schließen.

3.5.2 Gehalt und Studium

Im Folgenden wird bezüglich der Höhe des Gehalts eine Differenzierung vorgenommen, nämlich ob ein Studium absolviert wurde oder nicht.

Zunächst werden dabei die Teilnehmer betrachtet, die studiert haben (63,0%). Von diesen haben 86,8% zudem Angaben bezüglich ihres Jahresbruttogehalts gemacht.

Die Ergebnisse sehen wie folgt aus:

das jährliche Gehalt von Teilnehmern, die ein abgeschlossenes Studium vorweisen können, liegt im Durchschnitt bei 56.445 €.

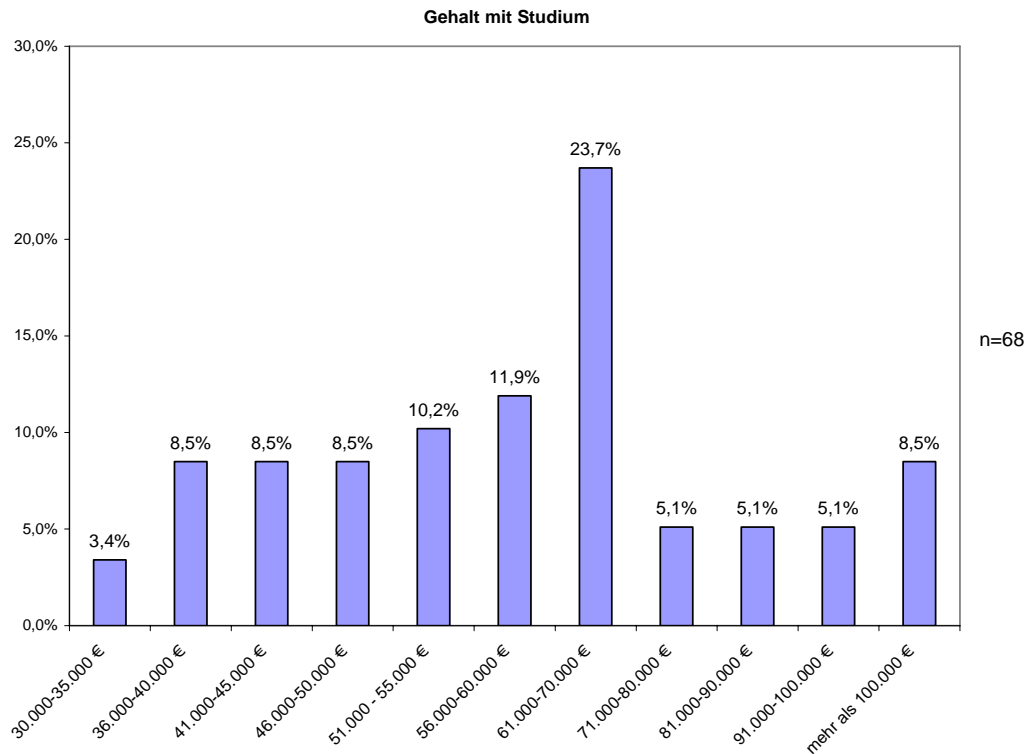
23,7% dieser Kandidaten erhalten ein jährliches Gehalt in Höhe von 61.000 € bis 70.000 €.

Mit weitem Abstand folgt ein Jahresgehalt von 56.000 € bis 60.000 €, was immerhin noch 11,9% angeben und welches den Durchschnitt repräsentiert. Jeder Zehnte (10,2%) verdient 51.000 € bis 55.000 €.

Dass heißt, 45,8% spielen sich im Bereich zwischen 51.000 € und 70.000 € ab.

23,8% liegen darüber und 30,6% darunter. 8,5% verdienen sogar mehr als 100.000 €.

Die Verteilung des gesamten Jahresbruttogehalts der Teilnehmer mit Studium wird in folgender Grafik deutlich:



Diese Daten werden nun danach aufgliedert, in welchem Bereich das Studium absolviert wurde. Wie oben schon erwähnt, wurden nach der Befragung die Kategorien „Technisch“, „Kaufmännisch“, „Sozial/ Erziehung“ sowie „ohne Abschluss“ gebildet.

Mehr als $\frac{3}{4}$ der Probanden (77,3%) haben ihren Abschluss in einem technischen Bereich erworben. Zudem haben 86,3% dieser Kandidaten auch Angaben zu ihrem Gehalt gemacht, welches im Schnitt bei 60.387 € liegt.

Mehr als die Hälfte dieser Teilnehmer, nämlich 52,3%, erhält jährlich zwischen 51.000 € und 70.000 €, die Meisten (genau $\frac{1}{4}$) liegen zwischen 61.000 € bis 70.000 €.

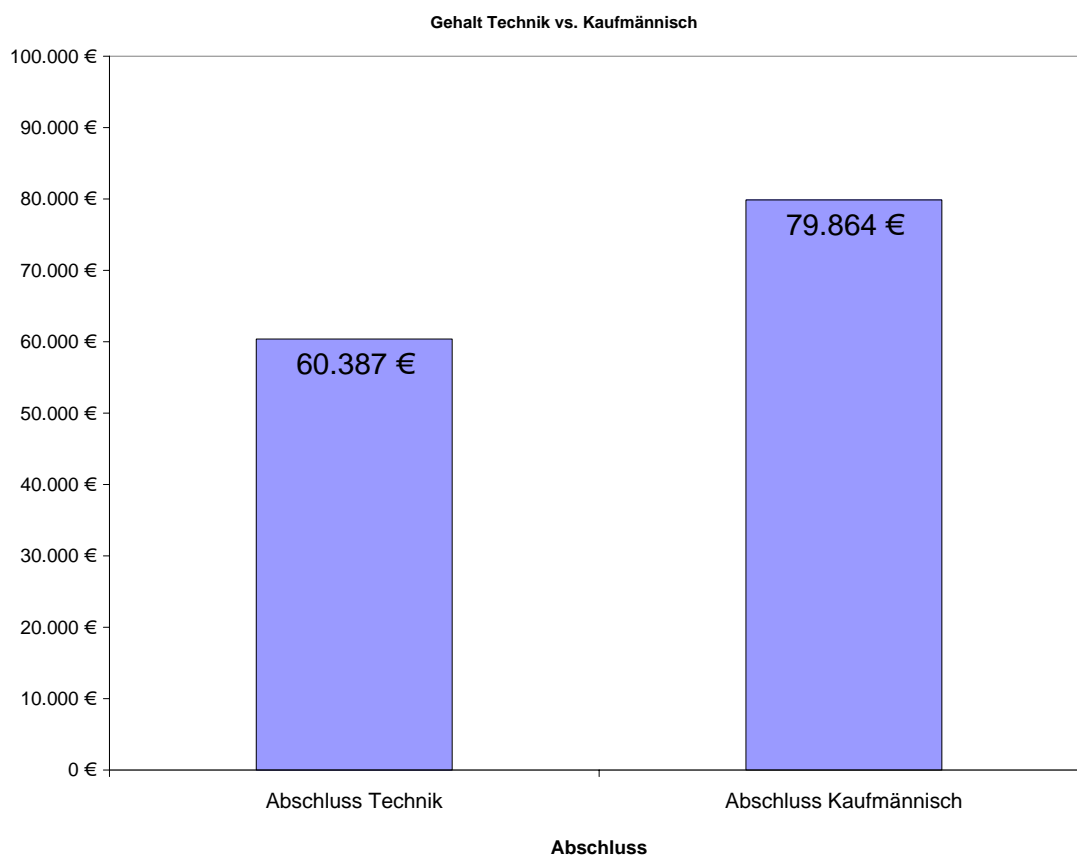
20,4% jener Teilnehmer verdient mehr, nämlich 71.000 € bis 100.000 € und nur 2,3% verdienen mehr als 100.000 € pro Jahr.

16,7% haben sich für ein kaufmännisches Studium entschieden. Alle diese Teilnehmer haben auch Angaben zu ihrem Jahresbruttogehalt gemacht. Durchschnittlich verdienen sie 79.864 €, also fast 20.000 € mehr als die Befragten mit einem abgeschlossenen technischem Studium. 36,4% beziehen ein Gehalt von mehr als 100.000 €. 24,6% verdienen zwischen 61.000 € und 70.000 €. An dritter Stelle folgt mit 18,2% die Gehaltskategorie 41.000 € bis 45.000 €. Die Teilnehmer mit kaufmännischem Studium verdienen also wesentlich öfter mehr als 100.000 € als die Kandidaten mit einem technischen Studienhintergrund.

In beiden Gruppen sind es etwa $\frac{1}{4}$, die wiederum im Durchschnitt liegen.

Die anderen beiden Studienbereiche werden bei dieser Betrachtung nicht genauer analysiert, da die Fallzahl zu gering ausfiel. Bei der Berechnung des Jahresdurchschnittsgehaltes (56.445 €) wurden die Gehälter der Kandidaten aus dem Bereich „Sozial/ Erziehung“ jedoch mit einberechnet, so dass dieser unter dem der Teilnehmer mit einem technischen bzw. einem kaufmännischen Abschluss liegt.

Die folgende Tabelle zeigt das Durchschnittsgehalt der Teilnehmer mit einem technischen bzw. einem kaufmännischen Studienabschluss im Vergleich:



Als nächstes werden die Teilnehmer untersucht, die nicht studiert haben. Es sind insgesamt 37,0%. Von jenen Kandidaten haben 90,0% eine Aussage bezüglich ihres Gehalts gemacht. Die Ergebnisse sehen folgendermaßen aus:

Im Schnitt beziehen jene Befragten ein Gehalt in Höhe von 69.534 €

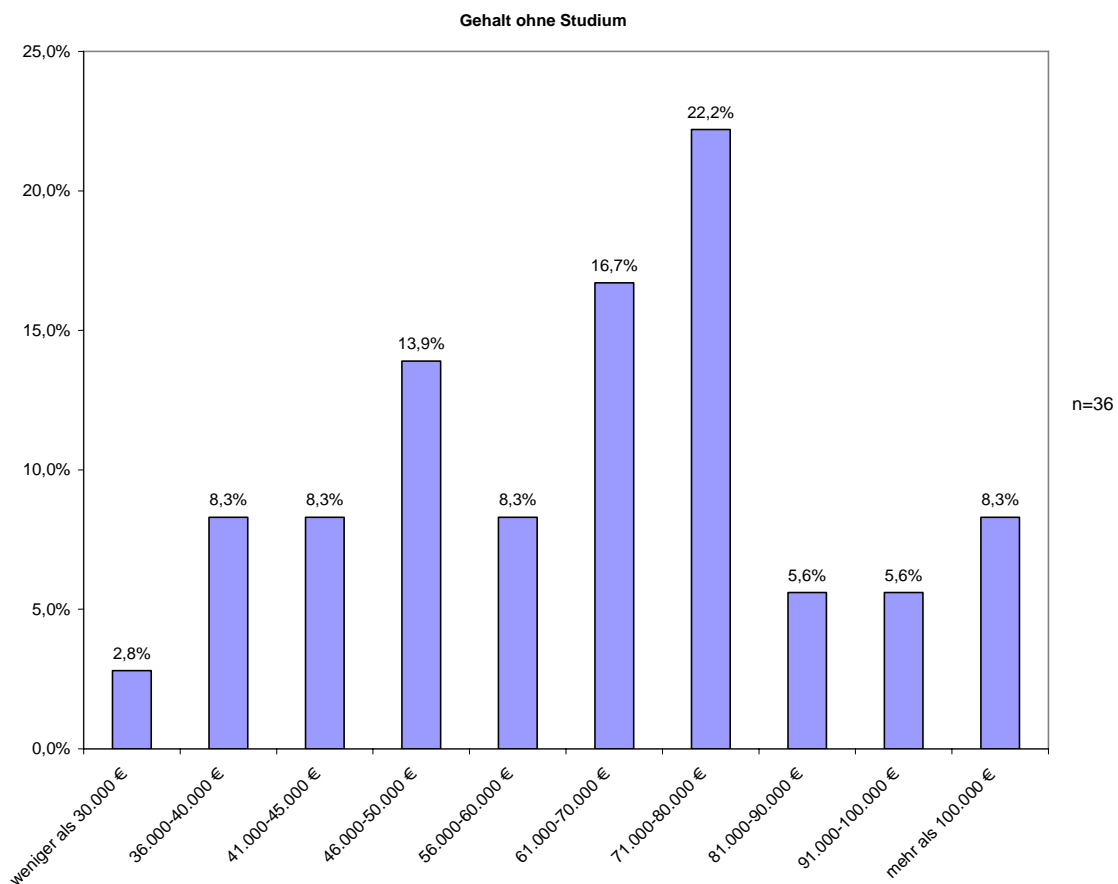
Das sind 13.089 € mehr als bei den Akademikern.

22,2%, also mehr als jeder Fünfte gibt an, ein jährliches Gehalt von 71.000 € bis 80.000 € zu beziehen. Erst an zweiter Stelle folgt mit 16,7% die Gehaltskategorie, die die Mehrzahl der

Akademiker angegeben hat, nämlich 61.000 € bis 70.000 €. 13,9% der Teilnehmer geben an, ein Gehalt von 46.000 € bis 50.000 € zu erhalten.

8,3% verdienen sogar mehr als 100.000 €. Insgesamt spielt sich ein großer Teil von beinahe 40,0% im Bereich zwischen 61.000 € und 80.000 € ab. 19,5% liegen über diesem Bereich, 41,6% liegen darunter. Dieses Ergebnis entspricht nicht der landläufigen Meinung, dass Akademiker automatisch mehr verdienen.

Die folgende Grafik spiegelt die Gehaltsverteilung der Probanden ohne Studium wider:



3.5.3 Gehalt und Aufbaustudium/ Weiterbildung

Auch bezüglich eines Aufbaustudiums bzw. einer beruflichen Weiterbildung wird dazwischen unterschieden, ob die Teilnehmer ein solches/ eine solche absolviert haben oder nicht.

Zunächst betrachten wir diejenigen, die diese Frage mit „ja“ beantwortet haben. Insgesamt haben 35,2% der Befragten ein Aufbaustudium bzw. eine berufliche Weiterbildung abgeschlossen, die meisten von ihnen (92,0%) haben auch Angaben bezüglich ihres Jahresbruttogehalts gemacht.

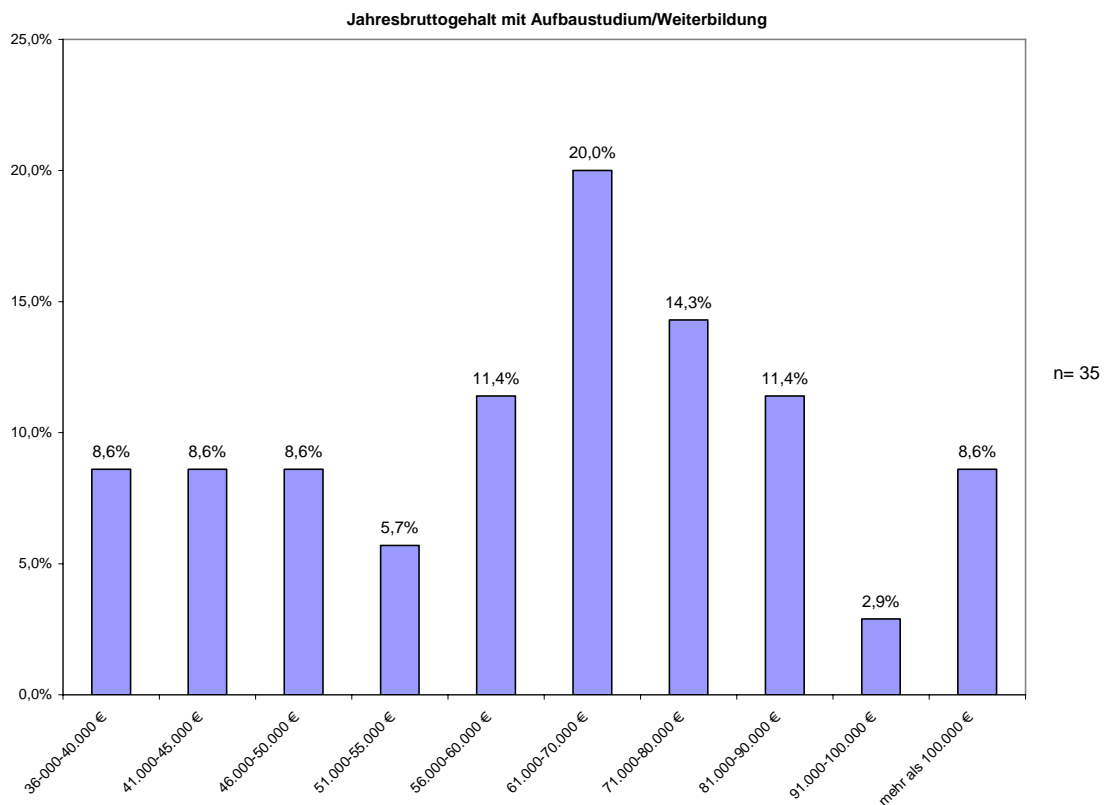
Die Auswertung liefert folgendes Ergebnis: im Durchschnitt verdienen jene Kandidaten 62.800 € jährlich.

Genau 20,0%, also jeder fünfte Teilnehmer gibt an, ein jährliches Gehalt in Höhe von 61.000 € bis 70.000 € zu beziehen. An zweiter Stelle folgen mit 14,3% die Befragten, die mit einem Gehalt von 71.000 € bis 80.000 € rechnen können. Den dritten Platz teilen sich mit jeweils 11,4% die Gehaltskategorien 81.000 € bis 90.000 € sowie 56.000 € bis 60.000 €. 34,3% bewegen sich also zwischen 61.000 € und 80.000 €. Keiner dieser Kandidaten verdient weniger als 36.000 €.

Betrachtet man nun auch die Bereiche, in welchen das Aufbaustudium bzw. die Weiterbildung absolviert wurde, ergibt sich folgendes Bild:

Teilnehmer mit einem technischen Aufbaustudium/ einer Weiterbildung im technischen Bereich beziehen im Schnitt ein jährliches Gehalt in Höhe von 62.857 €. Bei den Kandidaten mit einem kaufmännischen Zusatzabschluss sind es durchschnittlich 82.600 € und bei den Befragten, die ein Aufbaustudium bzw. eine Weiterbildung im Bereich des Facility Managements absolviert haben, sind es im Schnitt 56.687 €.

Zur Veranschaulichung:

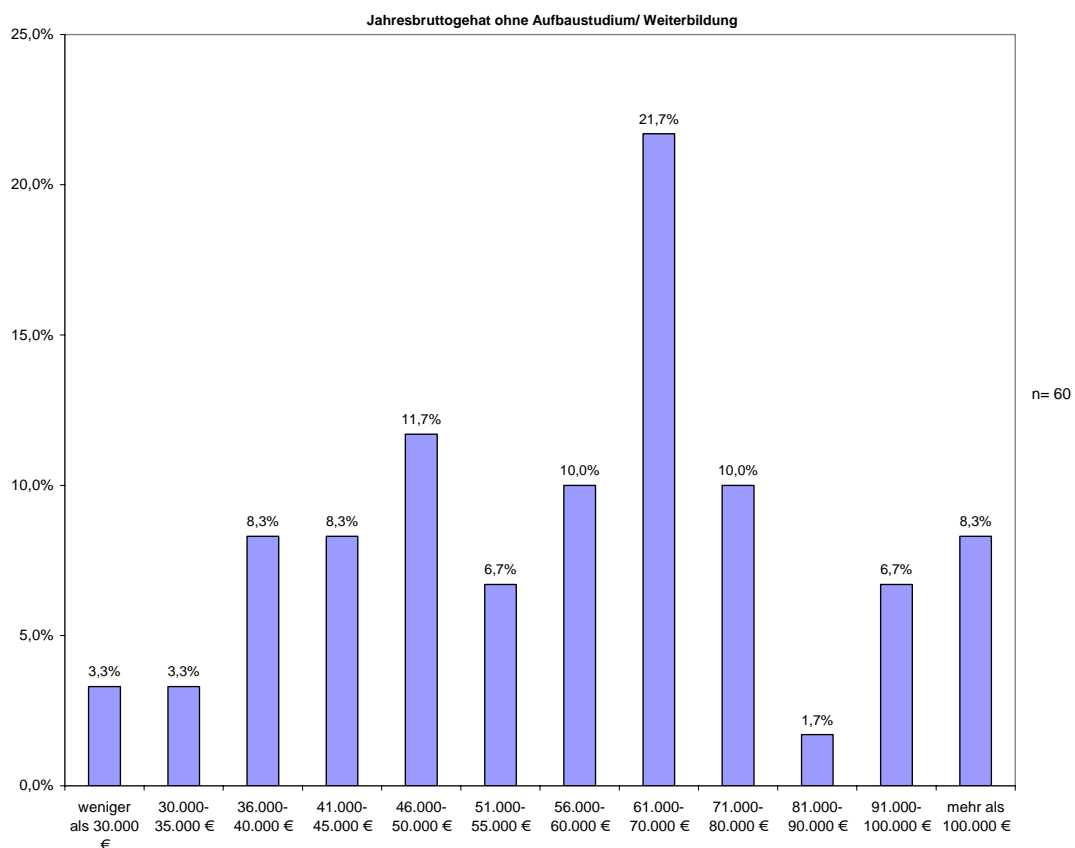


Im Vergleich dazu die 64,8% der Teilnehmer, die kein Aufbaustudium bzw. keine berufliche Weiterbildung vorweisen können (n=70) und zudem Angaben bezüglich ihres jährlichen Gehalts gemacht haben (85,7%).

Folgende Ergebnisse konnten ermittelt werden: 21,7% geben hier an, ein Gehalt in Höhe von 61.000 € bis 70.000 € zu erhalten. An zweiter Stelle folgt die Kategorie 46.000 € bis 50.000 €, die von 11,7% gewählt wurde. Auf Platz drei folgen zu gleichen Teilen – jeder zehnte hat diese Kategorie angegeben - 71.000 € bis 80.000 € sowie 56.000 € bis 60.000 €. Das durchschnittliche Gehalt liegt bei 62.727 €.

Es ist also beinahe identisch mit den sieben analysierten Gehältern der Kandidaten mit Aufbaustudium oder beruflicher Weiterbildung.

Vergleicht man diese Angaben mit denen der Probanden, die ein Aufbaustudium bzw. eine berufliche Weiterbildung gemacht haben fällt auf, dass letztere bezüglich des Gehaltes etwas höher anzusiedeln sind. Die vorher von den Meisten gewählte Kategorie 61.000 € bis 70.000 € ist zwar auch bei den Teilnehmern am häufigsten gewählt wurden, die kein Aufbaustudium bzw. keine berufliche Weiterbildung gemacht haben, aber bei den anderen Gehaltskategorien gibt es Unterschiede, denn mehr Probanden mit Aufbaustudium oder beruflicher Weiterbildung beziehen ein Gehalt von mehr als 81.000 €.



3.5.4 Gehalt und geografische Einteilung

Wie anfangs schon erwähnt, sind die meisten Teilnehmer in Hessen, Bayern, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg angestellt. Betrachten wir diese Bundesländer einmal separat und vergleichen die angegebenen Gehälter der Befragten.

24,8 % der Kandidaten (n=101) geben an, im Bundesland Hessen angestellt zu sein, 88,0% von ihnen (n=22) haben zudem Angaben zu ihrem Gehalt gemacht.

27,2% beziehen ein jährliches Gehalt in Höhe von 61.000 € bis 80.000 €

22,7% liegen zwischen 46.000 € und 55.000 €, 18,1% bei 81.000 € und mehr. Genauso viele verdienen jährlich 45.000 € und weniger. Im Schnitt verdienen die Kandidaten aus diesem Bundesland 64.757 €

Insgesamt 21,8% der Teilnehmer haben Ihre Anstellung in Bayern. N=20 haben Angaben zu ihrem Gehalt gemacht. Genau 40,0% geben an, ein Jahresgehalt in Höhe von 46.000 € bis 70.000 € zu erhalten. 20,0% liegen im Bereich zwischen 81.000 € und 100.000 €

Durchschnittlich betrachtet, beziehen die Befragten aus Bayern ein Gehalt in Höhe von 63.030 €

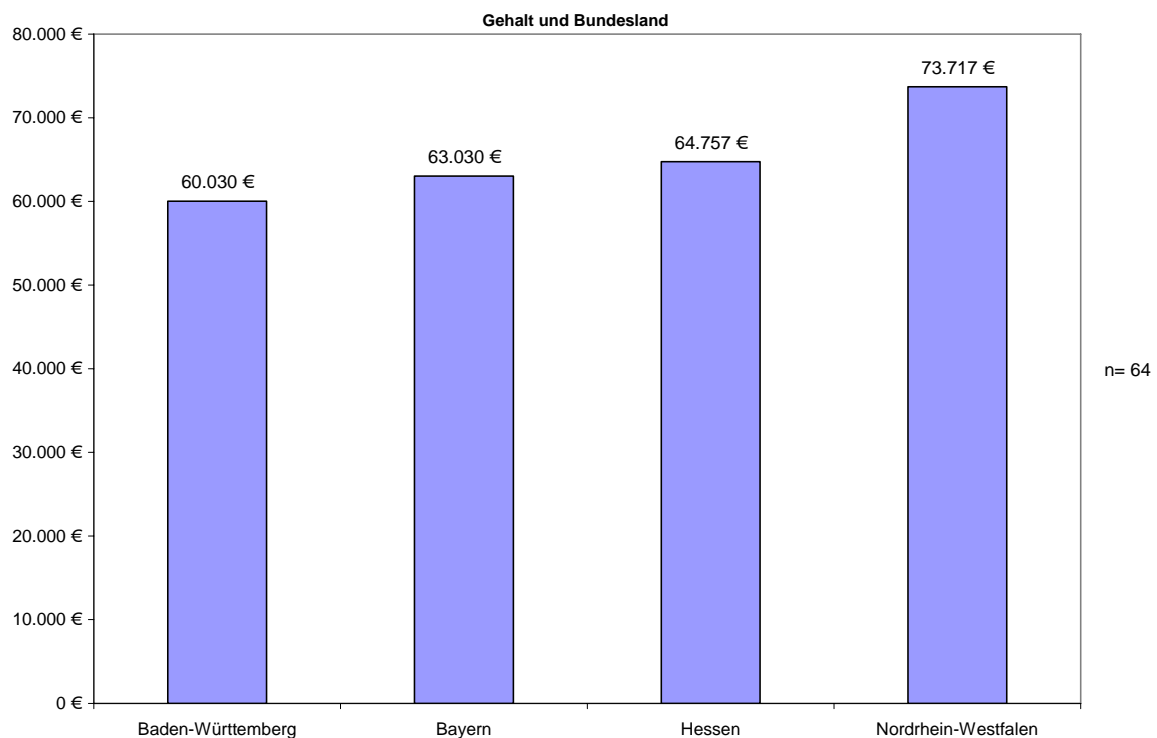
Die Befragten aus Hessen verdienen also im Schnitt etwas mehr Geld. Die Angaben zu Gehältern ab 81.000 € sind bei beiden Bundesländern relativ ausgeglichen.

13,9% der Befragten sind in Nordrhein-Westfalen angestellt; 86,0% von ihnen (n=12) haben zudem Angaben zum Gehalt gemacht. 58,3% beziehen ein Jahresgehalt in Höhe von 61.000 € und 80.000 €. Keiner der Befragten verdient jährlich weniger als 41.000 €

16,7% können mit einem Gehalt von mehr als 81.000 € rechnen. Im Schnitt verdienen die Kandidaten in Nordrhein-Westfalen 73.717 €

Das am häufigsten genannte Gehalt in Nordrhein-Westfalen liegt also über dem von Hessen. Im Vergleich zu Bayern und Hessen beziehen aber weniger ein Jahresbruttogehalt von mindestens 81.000 €

10,9% sind in Baden-Württemberg angestellt, 91,0% (n=10) haben auch Angaben zum Gehalt gemacht. Genau die Hälfte bezieht ein Jahresbruttogehalt in Höhe von 61.000 € bis 80.000 €. Dieser am häufigsten genannte Gehaltsbereich ist also derselbe wie in Nordrhein-Westfalen. Die anderen 50,0% liegen darunter; allerdings machte keiner der Teilnehmer die Angabe, weniger als 41.000 € zu beziehen. Es gab in diesem Fall aber auch keine Befragten die angeben, mehr als 80.000 € jährlich zu verdienen. Das durchschnittliche Gehalt eines Angestellten in Baden-Württemberg beläuft sich auf 60.030 €, im Vergleich zu den anderen also das Bundesland, in welchem im Schnitt am wenigsten verdient wird.



Entsprechend dieser Auswertung wird also in Nordrhein-Westfalen durchschnittlich das meiste Gehalt verdient, nämlich 73.717 €, die Meisten geben einen Betrag von 61.000 € bis 80.000 € an. Dennoch gibt es in Bayern und Hessen wiederum mehr Befragte, die ein Gehalt von über 81.000 € beziehen.

Es wurde nicht nur nach dem Bundesland, sondern - wie schon erwähnt - auch nach der Stadt gefragt, in welcher der Teilnehmer angestellt ist. Diese Frage wurde als offene Frage gestellt. Die jeweiligen Antworten wurden anschließend zu folgenden Kategorien zusammen gefasst:

Kleinstadt (5.000 bis 20.000 Einwohner), Mittelstadt (20.000 bis 100.000 Einwohner), Großstadt (mehr als 100.000 Einwohner) und Millionenstadt (mehr als 1.000.000 Einwohner).

Noch einmal die Aufteilung nach Städten: von den Befragten sind 2,5% in einer Kleinstadt angestellt, 10,6% in einer Mittelstadt, knapp 50,0% in einer Großstadt und 37,3% in einer Millionenstadt. Insgesamt haben auch 75 Teilnehmer Aussagen zum Gehalt gemacht.

Die Gehaltsstrukturen sehen wie folgt aus:

Die Mehrzahl der „Millionenstädter“, nämlich 42,9%, verdient zwischen 56.000 € und 70.000 €. Genauso viele Großstädter verdienen hingegen 61.000 € bis 80.000 € pro Jahr.

Die häufig erwähnte These, dass Arbeitnehmer aus einer Millionenstadt viel mehr Geld verdienen, kommt hier also nicht zum Tragen.

Da wenige Angaben von Probanden aus einer Klein- oder Mittelstadt vorliegen, kann man diese wenigen nur sehr schwer mit dem Großteil an Teilnehmern aus Groß- und Millionenstädten vergleichen.

3.5.5 Gehalt und Position

Insgesamt haben wir von 93 Kandidaten Angaben sowohl zur momentanen Position als auch zur Höhe des Gehalts erhalten. Die Angaben wurden jeweils nach Position aufgeteilt.

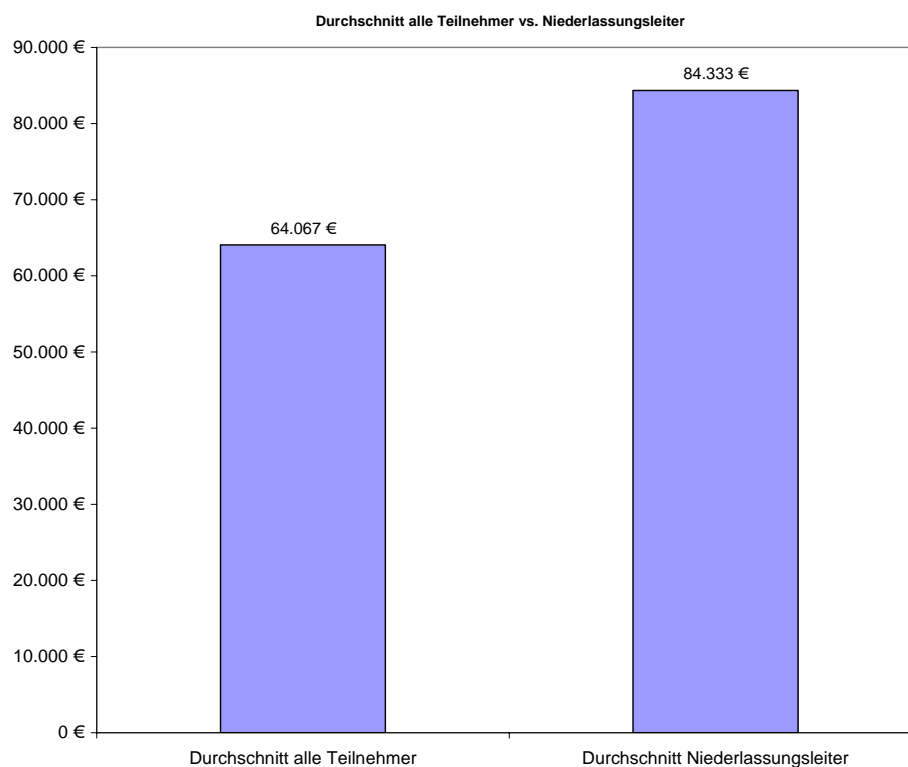
Es ergaben sich folgende Ergebnisse:

Die meisten Niederlassungsleiter (40,0%) beziehen ein jährliches Gehalt in Höhe von 61.000 € bis 70.000 €. Nach einem großen „Gehaltssprung“ folgen an zweiter Stelle genau 1/3, die mehr als 100.000 € verdienen.

Jeder Fünfte (20,0%) bewegt sich bezüglich des Jahresbruttogehalts zwischen 71.000 € und 90.000 €. Die Gehaltskategorien dazwischen sind so gut wie vernachlässigbar.

Keiner gibt an, weniger als 36.000 € jährlich zu verdienen und keiner verdient zwischen 41.000 € und 60.000 €.

Das Meiste spielt sich also im Bereich zwischen 61.000 € und mehr als 100.000 € jährlich ab. Im Schnitt verdient ein Niederlassungsleiter 84.333 €.



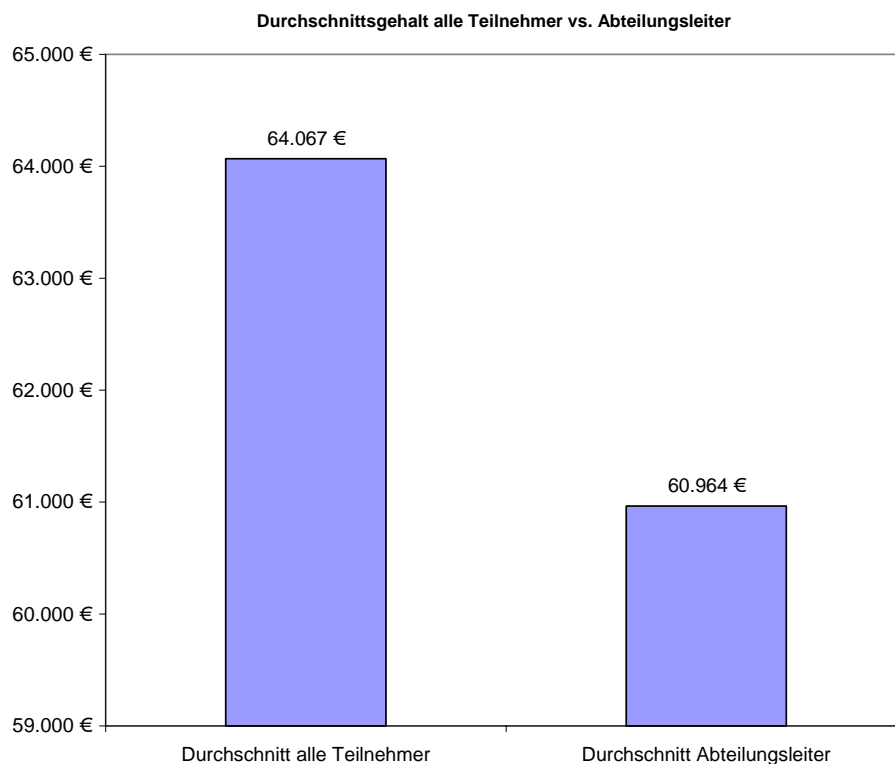
Zur Position des Abteilungsleiters lassen sich folgende Aussagen treffen:

bei dieser Position sind alle Gehaltskategorien vertreten, angefangen von weniger als 30.000 € bis hin zu mehr als 100.000 € jährlich.

Das durchschnittliche Gehalt eines Abteilungsleiters liegt bei 60.964 €.

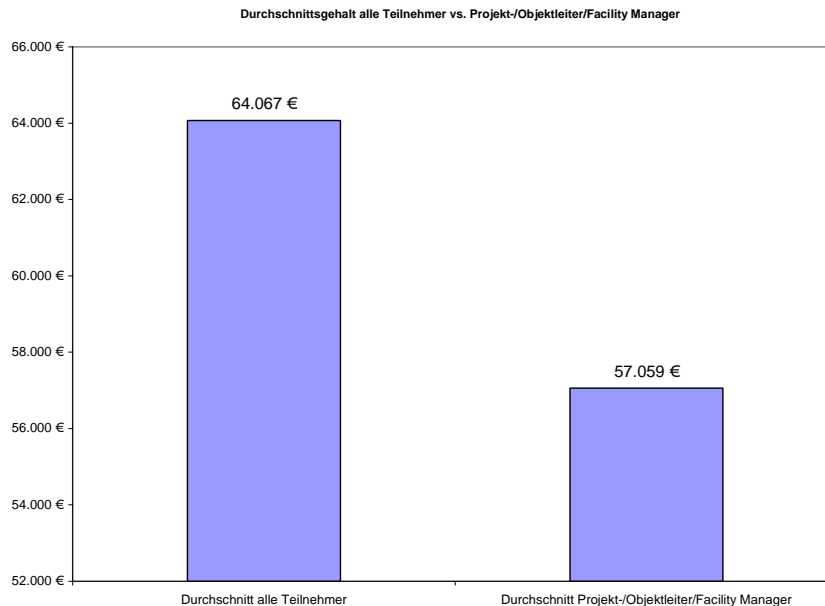
Mehr als ¼ (nämlich 27,3%) gibt an, mit einem Gehalt von wiederum 61.000 € bis 70.000 € rechnen zu können. Weitere 36,4% bewegen sich zwischen 46.000 € und 60.000 €.

Die anderen Werte verteilen sich gleichermaßen auf die übrigen Kategorien, nämlich mit jeweils 9,1%, d. h. es gibt in dieser Position erheblich weniger Probanden, die mehr als 100.000 € beziehen, dafür umso mehr, die angeben 41.000 € bis 50.000 € jährlich zu verdienen, nämlich 27,3%.



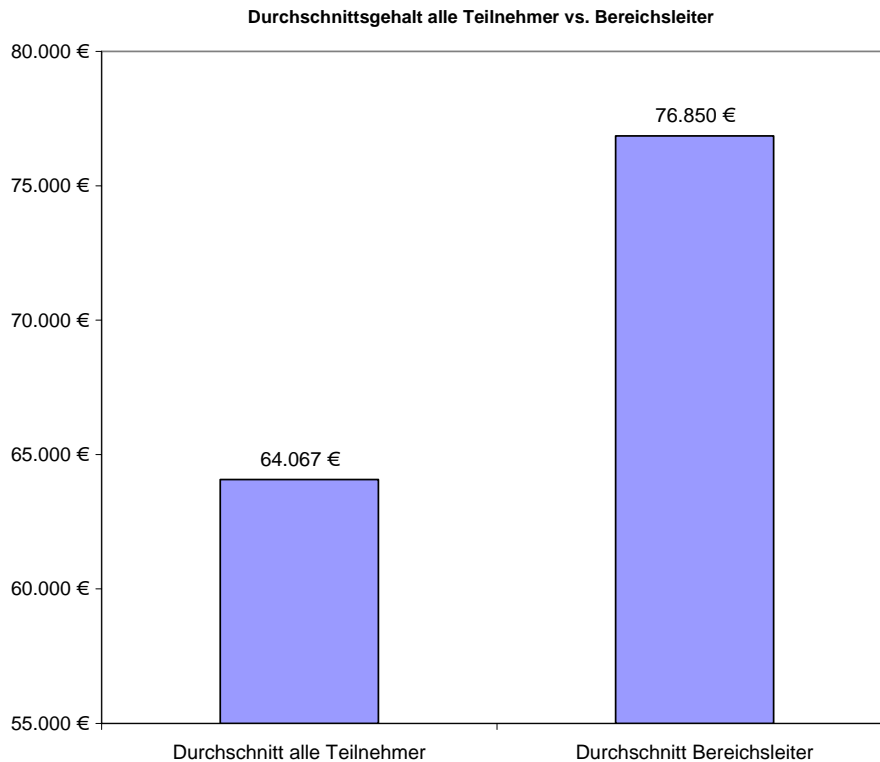
Als nächstes betrachten wir die Gehaltsstruktur der Projekt-/ Objektleiter bzw. Facility Manager: knapp ¼ (24,2%) der Probanden gibt erneut ein Gehalt in Höhe von 61.000 € bis 70.000 € an. Dies entspricht wiederum dem am häufigsten genannten Wert. Das durchschnittliche Gehalt beläuft sich auf 57.059 €. Mehr als jeder Fünfte (21,2%) verdient zwischen 46.000 € und 50.000 €, etwas mehr als bei den Abteilungsleitern. An dritter Stelle folgt mit 15,2% die Kategorie 56.000 € bis 60.000 €.

Keiner dieser Teilnehmer verdient jedoch mehr als 90.000 € jährlich, im Gegensatz zu den Niederlassungs- und Abteilungsleitern.



Bei den Bereichsleitern ergibt sich folgende Gehaltsstruktur:

bei dieser Position sind fast alle Gehaltskategorien gleichermaßen stark ausgeprägt; es gibt aber einen „Ausreißer“, nämlich insgesamt 40,0%, die bei einem Gehalt zwischen 81.000 € und 100.000 € jährlich liegen, mehr also als bei den Positionen zuvor. Die restlichen 60,0% gehen zu gleichen Teilen an alle anderen Kategorien, außer 36.000 € bis 40.000 €, welche in diesem Fall nicht angegeben wurde. Im Schnitt beträgt die Höhe des Gehaltes 76.850 €.

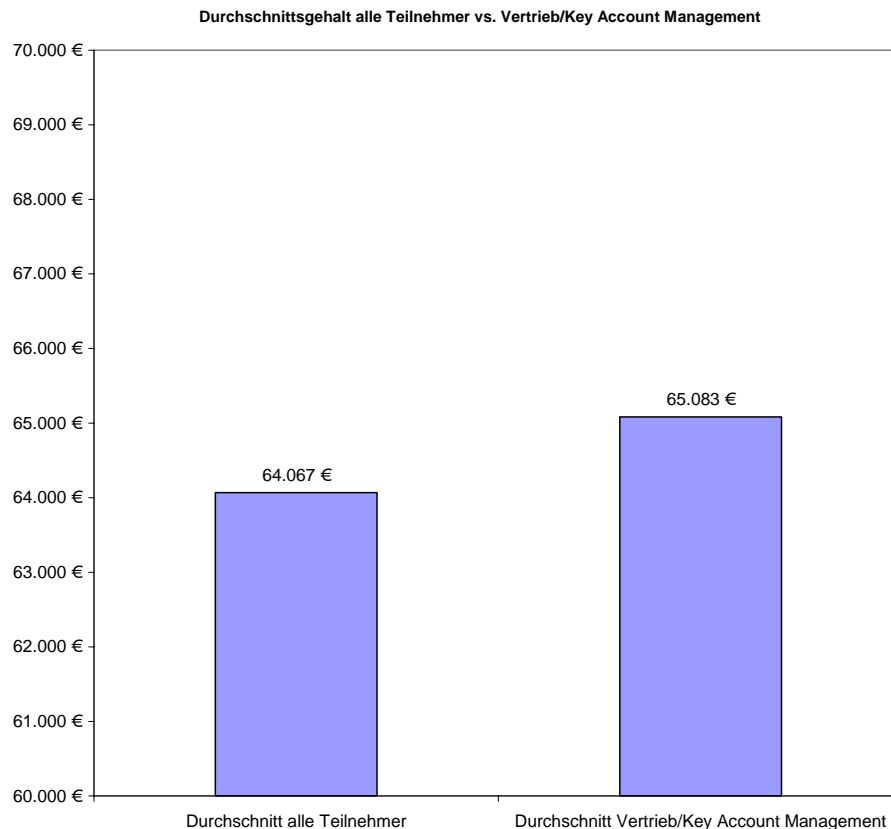


Als letzte Position bleibt noch der Vertrieb bzw. das Key Account Management.

Hier teilen sich die Angaben gleichmäßig auf die Gehaltskategorien 41.000 € bis 100.000 € jährlich auf.

Dieses Ergebnis ist wenig aussagekräftig bzw. vergleichbar. In diesem Fall hängt das Gehalt auch davon ab, ob der Positionsinhaber ein Angestellter mit oder ohne Führungsverantwortung ist, ob er etwa ein Vertriebsmitarbeiter oder Vertriebsleiter ist. Außerdem haben viele dieser Befragten keine Angaben zum Gehalt gemacht.

Das Gehalt im Bereich Vertrieb/ Key Account Management beträgt im Schnitt 65.083 €.



Laut der uns vorliegenden Angaben, können also Bereichs- und Niederlassungsleiter mit dem meisten Jahresbruttogehalt rechnen.

Diese beiden Positionen werden im Folgenden noch einmal separat verglichen:

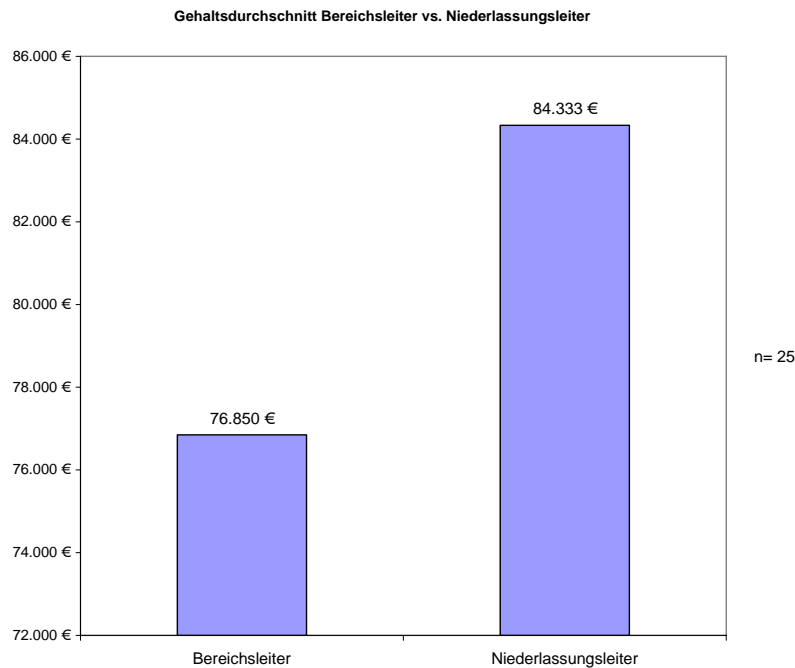
Zwischen diesen beiden Funktionen gibt es bezüglich des Gehaltsdurchschnitts eine Varianz von 7.483 € jährlich. Laut der Studie verdienen Niederlassungsleiter am meisten.

51,4% der Bereichsleiter liegen mit ihrem Gehalt unter bzw. höchstens bei 80.000 €. Bei den Niederlassungsleitern sind es im Gegensatz dazu 61,0%, denn bei diesen sind es schon 40,0%, die ein Gehalt von 61.000 € bis 70.000 € beziehen. Im Vergleich dazu sind es in dieser Gehaltskategorie 8,6% der Bereichsleiter.

In der Kategorie 81.000 € bis 90.000 € liegen die Bereichsleiter mit 20,0% vorn; bei den Niederlassungsleitern sind es lediglich 6,7%, die dieses Gehalt verdienen.

Es sind wiederum 20,0% der Bereichsleiter, die 91.000 € bis 100.000 € jährlich erhalten. Keiner der Niederlassungsleiter hat diesen Betrag angegeben.

Die folgende Grafik zeigt die Durchschnittsgehälter von Bereichs- und Niederlassungsleitern im Vergleich:



Ausschlaggebend für die Varianz von 7.483 € und damit die gehaltliche „Führung“ der Niederlassungsleiter ist die höchste Gehaltskategorie, nämlich „mehr als 100.000 €“.

33,3% der Niederlassungsleiter fallen unter diese Kategorie, während es bei den Bereichsleitern 8,6% sind.

Auffallend ist auch die Tatsache, dass 41,6 % der Niederlassungsleiter eine kaufmännische Ausbildung gemacht haben. 53,3 % dieser Teilnehmer haben studiert, wobei die Meisten, nämlich 62,5%, einen kaufmännischen Abschluss erlangt haben. Dies ist nicht verwunderlich, denn zu den Hauptaufgaben eines Niederlassungsleiters gehören u. a. Buchführung, Budgetplanung, Controlling, Kalkulation, Kosten- und Leistungsrechnung sowie Marketing und Personalwesen.

Die Tatsache, dass Niederlassungsleiter das meiste Gehalt beziehen und außerdem größtenteils einen kaufmännischen Abschluss besitzen bestätigt auch den oben aufgeführten Gehaltsdurchschnitt der Teilnehmer mit kaufmännischem Studienabschluss, welcher sich auf 79.864 € beläuft.

Auf der anderen Seite haben alle Bereichsleiter eine Ausbildung gemacht, die in der vorliegenden Studie unter die Kategorie „Fertigungsberufe“ fällt.

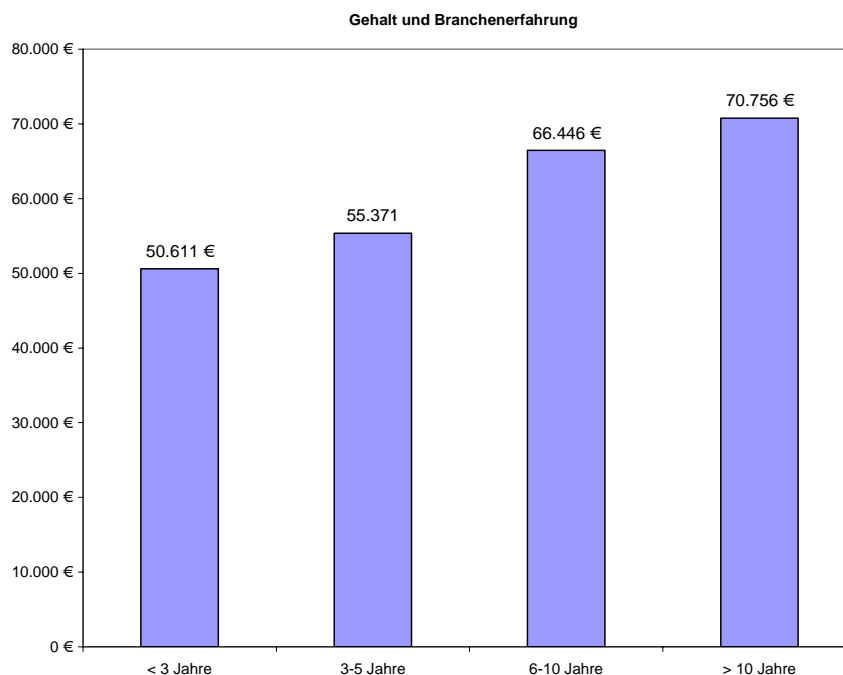
72,7% von ihnen haben studiert. Anders als bei den Niederlassungsleitern ist es bei den Bereichsleitern allerdings der technische Studienabschluss, der am häufigsten mit 87,5% genannt wurde.

3.5.6 Gehalt und Branchenerfahrung

Von 85,5% der Teilnehmer haben wir eine Angabe sowohl zum Gehalt als auch zu der Anzahl der Jahre im entsprechenden Bereich, d. h. zur Branchenerfahrung. Vergleicht man diese beiden Variablen miteinander, ergibt sich Folgendes:

Wie schon erwähnt, geben die meisten Kandidaten an, ein jährliches Gehalt von 61.000 € bis 70.000 € zu verdienen. 30,3% dieser Teilnehmer sind seit 6 bis 10 Jahren im angegebenen Bereich tätig, genau $\frac{1}{4}$ seit 3 bis 5 Jahren; jeder Fünfte (20,0%) sogar schon seit mehr als 15 Jahren. 8,5% der Befragten kann sich auf ein jährliches Gehalt von mehr als 100.000 € verlassen. Genau $\frac{3}{4}$ von ihnen sind seit 6 bis 10 Jahren im angegebenen Bereich tätig. Die restlichen 25,0% seit mindestens 11 Jahren. Das bedeutet also, dass alle Teilnehmer, die mehr als 100.000 € beziehen, seit mindestens 6 Jahren in der Branche sind und dementsprechend Erfahrung vorweisen können.

Das durchschnittliche Gehalt, aufgeteilt nach der Anzahl der Jahre im angegebenen Bereich (also Branchenerfahrung), liefert folgendes Ergebnis: mit der Anzahl der Jahre steigt auch das Gehalt. Die folgende Grafik verdeutlicht dieses Ergebnis anschaulich:



Ein Kandidat mit Branchenerfahrung von weniger als 3 Jahren verdient im Schnitt 50.611 €. Bei 3-5 Jahren ist ein Gehaltssprung auf 55.371 € zu erkennen und es steigt auf 66.446 € bei einer Branchenerfahrung von 6-10 Jahren. Insgesamt sind es 31,4%, die seit mehr als 10 Jahren in der Branche sind; das Gehalt liegt bei diesen Kandidaten im Schnitt bei 70.756 €.

Die Anzahl der Jahre in einem bestimmten Bereich ist ja immerhin auch ein Indikator für die Berufserfahrung, die ein Mitarbeiter gesammelt hat.

Von insgesamt 83,6% der Teilnehmer haben wir Angaben darüber, seit welchem Jahr sie ihre Position innehaben sowie eine Angabe zum jährlichen Gehalt. Vergleicht man diese zwei Variablen ergeben sich folgende Ergebnisse:

Insgesamt lässt sich erkennen, dass 34,8% ihre jetzige Position seit dem Jahr 2007 bekleiden. 57,9% der Teilnehmer, die angeben ein Gehalt von 61.000 € bis 70.000 € zu erhalten (zur Erinnerung: das Durchschnittsgehalt liegt bei 64.076 €), sind seit dem Jahr 2006 oder 2007 in ihrer momentanen Position.

8,7% üben sogar erst seit dem Jahr 2008 ihr jetziges Amt aus. Die restlichen 44,5% verteilen sich auf die übrigen Kategorien vom Jahr 2005 bis hin zu der Angabe, dass sie die Position schon seit mehr als 15 Jahren inne haben, wobei mehr als $\frac{1}{4}$ (26,1%) hiervon ihre momentane Stellung seit dem Jahr 2003, 2004 oder 2005 bekleiden.

Die meisten Angaben ergeben sich also im Zeitrahmen zwischen den Jahren 2005 und 2007, diese Probanden sind also noch nicht sehr lange in der angegebenen Position.

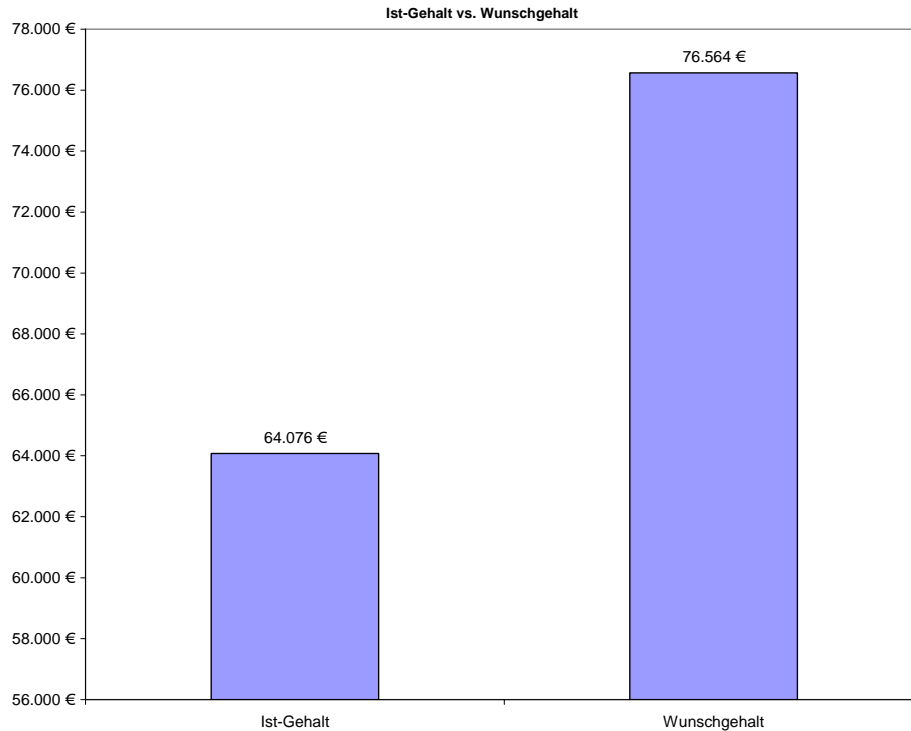
3.5.7 Wunschgehalt

Vergleicht man das Ist-Gehalt (gesamt) mit den Gehaltsvorstellungen, die laut der Befragten der Position angemessen wären, ergeben sich folgende Ergebnisse:

Das Wunschgehalt liegt im Schnitt bei 76.564 €. Es weicht also um 12.489 € vom eigentlichen Ist-Gehalt ab. Die meisten Befragten, nämlich 17,0%, wünschen sich ein Gehalt zwischen 71.000 € und 80.000 €. Diese Gehaltsangabe liegt eine Kategorie über jener, die die Meisten bezüglich ihres momentanen Ist-Gehaltes angegeben haben (61.000 € bis 70.000 €). Dieses Ergebnis deckt sich gut mit der Tatsache, dass nur wenige Teilnehmer (6,1%) als Verbesserungsvorschlag eine Gehaltserhöhung angegeben haben, wenn es um die Unzufriedenheit mit der momentan ausgeführten Position geht. Bei der Frage nach dem Wunschgehalt fällt auf, dass sich der variable Anteil generell erhöht hat. Noch einmal zur Erinnerung: 40,0% erhalten momentan eine Variable in Höhe von 5.000 € bis knapp

10.000 €. Beim Wunschgehalt steigt dieser Wert bei 37,5% der Teilnehmer auf 10.000 € bis knapp 15.000 € jährlich. Mehr als ¼ (26,8%) stellt sich sogar eine Variable in Höhe von 15.000 € bis knapp 25.000 € vor.

Die Grafik veranschaulicht die Varianz zwischen Ist-Gehalt und Wunschgehalt:



Zusammengefasst wünscht sich also knapp 1/3 der Teilnehmer ein jährliches Gehalt von 61.000 € bis 80.000 €. 13,6% geben als Wunschgehalt eine Summe von 81.000 € bis 90.000 € an, gefolgt von jedem achten (12,5%) Teilnehmer, der ein Jahresgehalt von über 100.000 € als der Position angemessen betrachtet.

4. Abschließende Betrachtung der Ergebnisse

Die vorliegende Auswertung liefert einen allgemeinen Überblick über die Branche des Facility Managements. Die soeben erörterten Ergebnisse sollen nun noch einmal abschließend betrachtet und zusammengefasst werden.

Die meisten Teilnehmer sind in einer Groß- oder Millionenstadt angestellt, knapp $\frac{1}{4}$ (24,8%) in Hessen, 21,8% in Bayern und 13,9% in Nordrhein-Westfalen.

43,3% der Probanden besitzen ein Abitur, knapp $\frac{1}{3}$ die Fachhochschulreife, d. h. mehr als 75% können ohne zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen studieren, was auch 63% der Teilnehmer getan haben. 77,3% haben ihren Abschluss in einem technischen Studium erworben. Dennoch haben ganze 77% eine Ausbildung gemacht. Besonders beliebt sind hierbei die „Fertigungsberufe“ mit einer Quote von 59,3%, gefolgt von 22,2%, die ihre Lehre im Dienstleistungsbereich gemacht haben.

$\frac{1}{3}$ der Probanden können ein Aufbaustudium bzw. eine berufliche Weiterbildung vorweisen; davon 42,2% im Bereich der Technik, gefolgt von mehr als $\frac{1}{4}$ (26,7%) im kaufmännischen Bereich.

Die meisten Teilnehmer, nämlich 36,3% sind im Moment im Technischen, 28,9% im Infrastrukturellen und 21,1% im Kaufmännischen Facility Management tätig.

37,1% sind bereits seit 6 bis 10 Jahren in dieser Branche, 31,4% seit mindestens 11 Jahren. Mehr als $\frac{1}{3}$ aller Probanden arbeiten in einem Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern, 60,0% in einem mit mindestens 1.000 Mitarbeitern.

29,1% der Teilnehmer geben an, betriebliche Weiterbildungen in Anspruch nehmen zu können, etwa $\frac{1}{4}$ (24,4%) auch vermögenswirksame Leistungen. Auch bestimmte Tools, also Arbeitsgeräte werden den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. 41,0% haben ein Handy, 35,4% einen Laptop und 69,2% einen Firmenwagen, der in 94,4% der Fällen auch zur privaten Nutzung verwendet werden kann.

Die Aufteilung nach Positionen ergab folgendes Ergebnis: die meisten Teilnehmer, nämlich 36,5% sind Projekt- oder Objektleiter bzw. Facility Manager. 14,4% geben an, Niederlassungsleiter zu sein. 11,5% sind der Abteilungsleitung zuzuordnen. 10,6% sind Bereichsleiter und 8,7% der Befragten sind im Bereich des Vertriebs oder Key Account Managements angestellt. Fast $\frac{3}{4}$ machen die Angabe, disziplinarische Mitarbeiterverantwortung zu haben; die Meisten (21,1%) bis zu 5 bzw. 11 bis 20 Mitarbeiter. Mehr als $\frac{2}{3}$ der Teilnehmer trägt außerdem Budgetverantwortung; ganze 53,8% liegen hierbei im Bereich zwischen 1 Mio. und knapp 5 Mio. €.

In 80,2% der Fälle ist die Position auch mit Reisetätigkeit verbunden. Fast 1/3 (30,4%) der Probanden gibt an, bundesweit unterwegs zu sein, ansonsten liegt der süddeutsche Raum mit 26,1% an erster Stelle.

Immerhin sind 57,7% aller Teilnehmer mit ihrer jetzigen Position zufrieden. ¼ der Probanden die angeben nicht zufrieden zu sein, machten den Verbesserungsvorschlag, die bestehenden Unternehmensstrukturen zu optimieren. 18,2% wünschen sind hingegen mehr Verantwortung, Freiheit und Einflussnahme.

Die Ergebnisse zum Thema Gehalt lassen sich wie folgt zusammenfassen: die meisten Befragten, nämlich 21,1%, d. h. mehr als jeder Fünfte, erhält ein Jahresgehalt in Höhe von 61.000 € bis 70.000 €. Knapp 1/3 (31,6%) bewegt sich im Rahmen zwischen 56.000 € und 70.000 €. Der Durchschnitt liegt bei 64.076 €.

Es wurden auch Vergleiche angestellt, die folgende Ergebnisse lieferten: die meisten Teilnehmer mit Studium (23,7%) beziehen ein jährliches Gehalt in Höhe von 61.000 € bis 70.000 €, im Schnitt sind es 56.445 €. Im Gegensatz dazu verdienen die meisten Kandidaten ohne Studium (22,2%) 71.000 € bis 80.000 € (Durchschnitt: 69.534 €).

Man kann also nicht unbedingt vom Studium auf das Gehalt schließen, d. h. es ist nicht zwangsläufig der Fall, dass Akademiker mehr verdienen.

Die Jahresgehälter von Teilnehmern mit einem Aufbaustudium bzw. einer beruflichen Weiterbildung sehen ähnlich aus. Die meisten, egal ob mit oder ohne Aufbaustudium bzw. beruflicher Weiterbildung beziehen ein Gehalt zwischen 61.000 € und 70.000 €.

Dennoch liegt das Gehalt von den Kandidaten mit Aufbaustudium oder beruflicher Weiterbildung insgesamt etwas höher, wenn man zusätzlich alle anderen Gehaltskategorien betrachtet. Die Position spielt eine Rolle, wenn es um die Höhe des Jahresgehaltes geht. Laut der vorliegenden Ergebnisse können sich Niederlassungs- und Bereichsleiter über das höchste Gehalt freuen. Das durchschnittliche Gehalt eines Niederlassungsleiters beträgt 84.333 €, das eines Bereichsleiters 76.850 €.

Vergleicht man das Gehalt mit der Branchenerfahrung, also mit der Anzahl der Jahre in dem angegebenen Bereich, ergibt sich ein Wert, der darauf schließen lässt, dass die Variablen voneinander abhängig sind, man also durchaus von der Höhe des Gehaltes auf die Branchenerfahrung schließen kann. Mit der Anzahl der Jahre steigt laut der vorliegenden Ergebnisse auch das Gehalt an.

Es bestand auch die Möglichkeit, ein der Position entsprechendes Wunschgehalt anzugeben. Die meisten Teilnehmer (17,0%) geben ein Jahreswunschgehalt in Höhe von 71.000 € bis 80.000 € an, was eine Kategorie über dem Ist-Gehalt liegt, welches die Meisten verdienen. Der Durchschnitt beläuft sich hier auf 76.564 €.

Insgesamt betrachtet liefert diese Studie einen objektiven Einblick in die Gehaltsstrukturen und in die Berufswelt des Facility- und Immobilienmanagements.

5. Literaturverzeichnis/ Quellen

Brosius, Felix (1998): SPSS 8: Professionelle Statistik unter Windows. Bonn

Friedrichs, Jürgen (1990): Methoden empirischer Sozialforschung. Opladen

Kühnel, Steffen-M., Krebs, Dagmar (2001): Statistik für die Sozialwissenschaften – Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg

<http://www.gefma.de>

<http://www.mpib-berlin.mpg.de>

(Berufsklassifikation der Bundesanstalt für Arbeit)

<http://www.wikipedia.de>

6. Anhang – Endfassung des Fragebogens

„Gehaltsstrukturen und berufliche Aspekte im Facility- und Immobilienmanagement“

Der Dienstleistungssektor wächst und die Strukturen nehmen immer mehr Facetten an.

Aus diesem Grund sehen wir es als sinnvoll und notwendig an eine Studie durchzuführen, die sowohl die Strukturen dieses Bereiches als auch Zusammenhänge sichtbar machen und einen allgemeinen Einblick in diese Branche geben soll.

ZU diesem Zweck haben wir einen Fragebogen entwickelt, der sämtliche Aspekte bezüglich der beruflichen Strukturen im Facility- und Immobilienmanagement abdeckt.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie bitten, den Fragebogen vollständig auszufüllen.

In einem ersten Block werden allgemeine Angaben zur eigenen Person abgefragt. anschließend werden in einem zweiten Block berufsspezifische Fragen gestellt.

Bitte kreuzen Sie per Mausclick bei jeder Frage die zutreffende Antwort an bzw. tragen Sie Ihre entsprechende Antwort im Textfeld ein.

Das Bearbeiten des Fragebogens dauert etwa 5-10 Minuten.

Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Ihre Daten werden nicht an Dritte weitergegeben, Ihre IP-Adresse wird nicht zurückverfolgt!

Schon im Voraus möchten wir uns für Ihre Unterstützung und Ihre Mitarbeit an dieser Studie bedanken.

Angaben zu Ihrer Person:

1. Geschlecht	
<input type="checkbox"/>	männlich
<input type="checkbox"/>	weiblich

2. Wie alt sind Sie?	
<input type="checkbox"/>	20 – 30 Jahre
<input type="checkbox"/>	31 – 40 Jahre
<input type="checkbox"/>	41 – 50 Jahre
<input type="checkbox"/>	51 – 60 Jahre
<input type="checkbox"/>	älter als 60 Jahre

3. Was ist Ihr Familienstand?

- in Partnerschaft
- geschieden
- getrennt lebend
- Single
- verheiratet
- verwitwet

4. Was ist Ihr höchster Schulabschluss?

- Hauptschulabschluss
- Mittlere Reife
- Fachabitur/Fachhochschulreife
- Abitur/Hochschulreife
- kein Schulabschluss

5. Haben Sie eine Ausbildung/ Lehre gemacht?

- ja (bitte weiter mit 5.1)
- nein (bitte weiter mit 6)

5.1 Ausbildung/ Lehre (Bitte tragen Sie hier ein welche Ausbildung/ Lehre Sie absolviert haben)

--

6. Haben Sie studiert?

- ja (bitte weiter mit 6.1)
- nein (bitte weiter mit 7)

6.1 Abschluss als

--

7. Haben Sie ein Aufbaustudium absolviert?

- ja (bitte weiter mit 7.1)
- nein (bitte weiter mit 8)

7.1 Abschluss als

--

Berufsspezifische Daten

8. In welchem Bereich sind Sie tätig?

- Facility Management (technisch)
- Facility Management (infrastrukturell)
- Facility Management (kaufmännisch)
- Immobilienmanagement

9. Seit wie vielen Jahren sind Sie in diesem Bereich tätig?

- weniger als 3 Jahre
- 3 – 5 Jahre
- 6 – 10 Jahre
- 11 – 15 Jahre
- mehr als 15 Jahre

10. Wie groß ist das Unternehmen, in dem Sie angestellt sind?

- bis 10 Mitarbeiter
- zwischen 10 und 99 Mitarbeitern
- zwischen 100 und 999 Mitarbeitern
- zwischen 1.000 und 5.000 Mitarbeitern
- Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern

11. Welche Position nehmen Sie derzeit im Unternehmen ein? (Bitte geben Sie eine genaue Bezeichnung Ihrer Funktion an, wie z. B. Projektleiter, Objektleiter usw.)

--

12. Seit welchem Jahr (inkl. Monatsangabe) befinden Sie sich in dieser Position?

--

13. An wen berichten Sie?

(Bitte Funktionsbezeichnung angeben, z.B. Niederlassungsleiter)

--

14. Sind Sie mit Ihrer jetzigen Position zufrieden?

- ja (bitte weiter mit 17)
 nein (bitte weiter mit 15)

15. Aus welchen Gründen sind Sie mit Ihrer jetzigen Position unzufrieden?

--

16. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie bezüglich Ihrer Position?

--

17. Wie sind Ihre vertraglich geregelten Arbeitszeiten? (Angaben bitte in Stunden/ Woche)

--

18. Halten Sie diese Arbeitszeiten ein?

- ja (bitte weiter mit 20)
 nein, ich mache Überstunden (bitte weiter mit 19)

19. Werden diese Überstunden bezahlt?

- ja
 nein

20. Wie hoch ist Ihr derzeitiges Gehalt? (Angaben bitte in brutto pro Jahr)

Gehalt ca. € p. a.
 zzgl. eines variablen Anteils von ca. € p. a.

**21. Wie würde -aus Ihrer Sicht- ein der Position angemessenes Gehalt aussehen?
 (Angaben bitte in brutto pro Jahr)**

Gehalt ca. € p. a.

22. Das Gehalt p. a. versteht sich zzgl. eines variablen Anteils von

ca. € p. a.

23. Wie viele Jahresgehälter beziehen Sie?

- 12
- 13
- 14
- sonstige

24. Welche betrieblichen Sozialleistungen können Sie nutzen?

- betriebliche Altersversorgung
- Belegschaftsverpflegung/Kantine
- vermögenswirksame Leistungen
- betriebliche Weiterbildung
- Betriebskindergarten
- Sonstiges

25. Welche Tools werden Ihnen im Unternehmen bezüglich Ihrer Tätigkeit zur Verfügung gestellt? (Mehrfachnennung möglich)

- Handy
- Laptop
- BlackBerry
- Palm
- Sonstiges

26. Wie viele Urlaubstage stehen Ihnen laut Vertrag zu? (Angaben bitte in Tage/ Jahr)

27. Nehmen Sie diese Anzahl an Urlaubstagen in Anspruch?

- ja
- nein

28. Steht Ihnen ein Firmenwagen zur Verfügung?

- ja (bitte weiter mit 29)
- nein (bitte weiter mit 30)

29. Steht Ihnen der Wagen zur privaten Nutzung zur Verfügung?

- ja
 nein

30. Beinhaltet Ihre Position Reisetätigkeiten?

- ja (bitte weiter mit 31)
 nein (bitte weiter mit 32)

31. Was sind Ihre Einsatzgebiete?

Inland

Ausland

32. In welchem Bundesland (inkl. Angabe der Stadt) sind Sie angestellt?

33. Tragen Sie disziplinarische Mitarbeiterverantwortung?

- ja (bitte weiter mit 34)
 nein (bitte weiter mit 35)

34. Für wie viele Mitarbeiter sind Sie verantwortlich?

35. Tragen Sie Budgetverantwortung?

- ja (bitte weiter mit 36)
 nein (bitte weiter mit 37)

36. Wie hoch ist dieses Budget? (Angaben bitte in Euro pro Jahr)

Gerne können Sie uns hier Anmerkungen zu diesem Fragebogen mitteilen oder Ihre Antworten ergänzen:

37. Ergänzungen und Anmerkungen

--

Wenn Sie Interesse haben, schicken wir Ihnen selbstverständlich eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse per Email zu.

Ihre Email-Adresse

--

**Vielen Dank
für Ihre Mitarbeit**

Konzeption und Durchführung der Studie:

Isabel Opitz
robert obermeyer
human resource management GmbH
Fon +49 821 298 22 15
e-mail io@roconsulting.de