



**tekom**

**tekom-  
Gehaltsspiegel  
2009**

**studie**

## Höhere Gehälter für Technische Redakteure

Auf vielfachen Wunsch unserer Mitglieder hat die tekomp erneut eine Umfrage über die Zusammensetzung und das Niveau der Gehälter in der Technischen Dokumentation durchgeführt. Ziel des aktualisierten Gehaltsspiegels ist, den Mitgliedern zuverlässige und aktuelle Informationen über die derzeitige Einkommenssituation von Technischen Redakteuren in Deutschland zur Verfügung zu stellen. Der aktuelle Gehaltsspiegel sorgt für mehr Transparenz und ist eine Orientierungshilfe hinsichtlich des Einkommensniveaus von Angestellten verschiedener Führungspositionen in Industrie und Dienstleistung.

### Inhalt

Repräsentative Umfragebeteiligung	3
Kenngrößen für den Gehaltsvergleich	3
Drei Gehaltsklassen im Vergleich	3
Berufseinsteiger	4
Angestellte	4
Führungskräfte	4
Sonderleistungen	5
Gehaltszuwachs mit zunehmender Berufserfahrung	5
Gehaltsentwicklung und Zufriedenheit	6
Stundensätze von Selbständigen	6

## Repräsentative Umfragebeteiligung

Die Resonanz bei dieser Gehaltsumfrage war erfreulich hoch. Insgesamt beteiligten sich über 500 Beschäftigte aus der Technischen Kommunikation an der Umfrage, davon 95 % Mitglieder. Dieses Ergebnis spricht für das große Interesse und den hohen Bedarf an einer Darstellung der Gehaltsstrukturen. Damit sind die Angaben, auf denen der aktuelle Gehaltsspiegel beruht, für die tekcom-Mitglieder repräsentativ. Bezeichnend für Struktur der tekcom-Mitglieder ist, dass 63 % der Befragten männlichen Geschlechts sind und 37 % der Fragebögen von Frauen beantwortet wurden. Von den Befragten haben 30 % eine Ausbildung im Bereich Maschinenbau-Ingenieurwissenschaften, 22 % eine Ausbildung in Technischer Kommunikation, jeweils 11 % kommen aus Geisteswissenschaften/Sprach- und Kulturwissenschaften bzw. aus Naturwissenschaften und Mathematik und 12 % haben eine Technische Berufsausbildung, und weiter 3,5 % kommen aus der (Fach-) Übersetzung/Lokalisierung. Von allen Befragten geben 84 % als Hauptaufgabengebiet die Erstellung Technischer Kommunikation und Dokumentation und etwa 10 % haben das Management der Technischen Kommunikation als Hauptaufgabe.

Mit 59 % aller Fragebogen kamen die meisten Rücksendungen aus der Industrie, rund 19 % aus der Softwareentwicklung und 19 % von Dienstleistungsunternehmen. Von den Befragungsteilnehmern stammten 21 % aus Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern, 40 % aus Unternehmen mit 50–500 Mitarbeitern und 39 % aus Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Aus Baden-Württemberg sind fast ein Drittel der Antwortbogen (30 %), weitere 18 % aus Bayern und 19 % aus Nordrhein-Westfalen, was die Industrieverteilung in Deutschland widerspiegelt.

## Kenngrößen für den Gehaltsvergleich

Der Entlohnung steht eine Arbeitsleistung gegenüber, die im Einzelfall unterschiedlich ist. Um Gehälter miteinander vergleichen zu können, müssen daher die maßgeblichen Einflussfaktoren berücksichtigt werden. Daher wurden durch die Datenanalyse als erstes ermittelt, welche Faktoren einen Gehaltsunterschied ausmachen.

Das Lohnniveau wird signifikant beeinflusst von

- ▶ der Position des Mitarbeiters im Unternehmen, verbunden mit der Frage nach Führungsfunktion und Personalverantwortung,
- ▶ von der Größe des Unternehmens, ermittelt anhand der Anzahl an Mitarbeitern,
- ▶ von der Arbeitszeit, ob Vollzeit- oder Teilzeitarbeit
- ▶ sowie von der Berufserfahrung und von dem Geschlecht.

## Drei Gehaltsklassen im Vergleich

Ermittelt werden konnten drei Gehaltsklassen, zwischen denen sich die Höhe der Entlohnung signifikant unterscheidet:

- ▶ Angestellte mit weniger als 5 Jahren Berufserfahrung
- ▶ Angestellte mit mehr als 5 Jahren Berufserfahrung
- ▶ Angestellte Führungskräfte mit Führungsaufgaben und Personalverantwortung

Die Berufserfahrung bezieht sich hier auf die Berufserfahrung insgesamt, nicht nur spezifisch für die Technische Kommunikation. Die Grenze für die Anzahl der Berufsjahre zwischen Einsteigern und erfahrenen Mitarbeitern wurde auf 5 Jahre gesetzt. Viele Quereinsteiger anderer Fachrichtungen orientieren sich zunächst nach dem Studium, bevor sie in die Technische Dokumentation wechseln, wie das beispielsweise häufig bei Volontären in der Technischen Kommunikation der Fall ist. Insgesamt sind fast 2/3 derjenigen, die insgesamt weniger als 5 Jahre Berufserfahrung haben erst seit weniger als 2 Jahren in der Technischen Kommunikation tätig.

Neben der Position im Unternehmen hat die Unternehmensgröße – hier gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter – einen bedeutsamen Einfluss auf die Gehaltshöhe. Die Datenanalyse hat ergeben, dass das durchschnittliche Jahresbruttogehalt inklusive aller Sonderleistungen monetärer und nichtmonetärer Art als auch das Monatsbruttogehalt ohne Sonderleistungen bei den Mitarbeitern von Großunternehmen über alle Positionen hinweg deutlich höher ist als das von Mitarbeitern in ähnlicher Position bei kleineren Unternehmen. Daher wird innerhalb der drei von der Position des Mitarbeiters abhängigen Gehaltsklassen nochmals nach der Mitarbeiterzahl des Unternehmens unterschieden.

Ob mögliche Gehaltsunterschiede zwischen verschiedenen Branchen oder zwischen Bundesländern bestehen, konnte nicht zuverlässig ermittelt werden, da für die verschiedenen Branchen und Regionen zu wenige Datensätze vorhanden waren. Gehaltsunterschiede die zunächst zwischen Industrie-, Software-, und Dienstleistungsunternehmen festgestellt werden können, sind in ihrer Ursache auf die unterschiedliche Unternehmensgröße zurückzuführen. In der Datenanalyse zeigte sich, dass Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern signifikant höhere Löhne zahlen als kleinere. In der Dienstleistungsbranche haben 65 % der Unternehmen weniger als 50 Mitarbeiter und weitere 25 % zwischen 50 und 500 Mitarbeitern. In der Industrie hingegen haben 40 % der Unternehmen zwischen 50 und 500 Mitarbeitern sowie 55 % mehr als 500 Mitarbeiter. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich – wenn nicht anders angegeben – auf die Gehälter von Vollzeitangestellten aus Deutschland in Industrie-Software- oder Dienstleistungsunterneh-

men mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 38 Stunden oder mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 95 % (Vollzeit). In den nachfolgenden Tabellen sind die durchschnittlichen Gehälter dargestellt. Angegeben ist das monatliche Bruttogehalt ohne Sonderleistung sowie das Bruttojahresgehalt inklusive aller Sonderleistungen. Die Differenz zwischen dem Bruttojahresgehalt mit Sonderleistungen und dem Brutto-Monatsgehalt ohne Sonderleistung multipliziert mit zwölf ergibt eine Schätzung für die Höhe monetärer Zusatzleistungen pro Jahr.

## Berufseinsteiger

Zu dieser Gehaltsklasse gehören Berufseinsteiger und Mitarbeiter, die weniger als 5 Jahre Berufserfahrung haben. Die Daten beziehen sich auf insgesamt 90 Gehaltsangaben. Die Gehaltsunterschiede sind allerdings nur beim Jahresbruttoeinkommen in Euro mit Sonderleistungen und bei den Sonderleistungen zwischen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern und denen mit weniger Mitarbeitern signifikant.

Vor allem die große Spanne des Bereiches indem 68% der Angaben liegen (Standardabweichung) bei den Sonderleistungen zeigt, wie unterschiedlich diese von den Unternehmen geleistet werden und dass die Sonderleistungen einen deutlichen Einfluss auf das Gesamteinkommen haben – siehe Tabelle 1.

Anders dargestellt verdienen 33 % der Berufseinsteiger mit weniger als 5 Jahren Berufserfahrung monatlich bis zu 2.800 Euro brutto, 45 % 2.800–3.400 Euro brutto, 14 % 3400–4000 Euro brutto und 8 % 4.000–4.600 Euro brutto.

## Angestellte

Eine weitere Gehaltsklasse bilden Angestellte, die mehr als 5 Jahre Berufserfahrung und keine Personalverantwortung haben. In der Regel sind diese

in der Erstellung Technischer Dokumentation beschäftigt, manche von ihnen haben auch spezielle Aufgabenbereiche, wie etwa Schulung oder Training. Insgesamt lagen von 254 Befragungsteilnehmern Gehaltsangaben vor – siehe Tabelle 2.

Anders dargestellt verdienen 11 % der Angestellten mit Berufserfahrung bis zu 2.800 Euro brutto, 27 % zwischen 2800–3400 Euro brutto, 30 % zwischen 3.400–4.000 Euro brutto, 18 % zwischen 4.000–4.600 Euro brutto und 8 % zwischen 4.600–5.200 Euro brutto und 6 % mehr als 5.200 Euro brutto.

Dank dieser hohen Beteiligung in der Gruppe der Angestellten konnten weitere Einflussfaktoren auf die Höhe des Gehalts ausgewertet werden. Dabei zeigte sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Gehältern männlicher und weiblicher Angestellter. Weibliche Angestellte verdienen im Schnitt jährlich (inkl. Sonderleistungen) 3.423 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen, bezogen auf das Monatsgehalt macht der Unterschied durchschnittlich 254 Euro aus.

## Führungskräfte

Die dritte Gehaltsgruppe sind angestellte Führungskräfte mit Personalverantwortung. Insgesamt haben sich 93 TD-Verantwortliche an der Umfrage beteiligt. Da sie die Verantwortung für den Bereich Technische Kommunikation tragen, liegen ihre Gehälter deutlich über denen von Angestellten – siehe Tabelle 3.

Bei den Führungskräften verdienen 12 % monatlich weniger als 3.400 Euro brutto, 19 % zwischen 3.400–4.000 Euro brutto, 23 % zwischen 4.000–4.600 Euro brutto, 15 % zwischen 4.600–5.200 Euro brutto und 16 % zwischen 5.200–6.400 Euro brutto und ebenfalls 15 % mehr als 6.400 Euro brutto. Aus diesen Zahlen wird die große Spanne bei der Entlohnung von Führungskräften in der Technischen Kommunikation deutlich.

Anzahl Mitarbeiter im Unternehmen	Monatsbruttoeinkommen in Euro ohne Sonderleistungen			Jahresbruttoeinkommen in Euro mit Sonderleistungen			Jährliche Sonderleistungen in Euro		
	Durchschnitt	68 % der Angaben im Bereich		Durchschnitt	68 % der Angaben im Bereich		Durchschnitt	68 % der Angaben im Bereich	
		von	bis		von	bis		von	bis
Bis 50 Mitarbeiter	2.856	2.410	3.302	36.618	30.252	42.984	2.347	104	4.592
50–500 Mitarbeiter	3.002	2.452	3.552	38.493	31.134	45.852	2.465	62	4.868
Mehr als 500 Mitarbeiter	3.261	2.726	3.796	43.144	35.981	50.307	4.014	1.179	6.848
Gesamt	3.074	2.531	3.617	39.926	32.417	47.435	3.044	404	5.684

Tabelle 1: Gehaltsstrukturen in Unternehmen mit unterschiedlicher Mitarbeiterzahl bei Berufseinsteigern

Anzahl Mitarbeiter im Unternehmen	Monatsbruttoeinkommen in Euro ohne Sonderleistungen			Jahresbruttoeinkommen in Euro mit Sonderleistungen			Jährliche Sonderleistungen in Euro		
	Durchschnitt	68 % der Angaben im Bereich		Durchschnitt	68 % der Angaben im Bereich		Durchschnitt	68 % der Angaben im Bereich	
		von	bis		von	bis		von	bis
Bis 50 Mitarbeiter	3.288	2.609	3.967	42.544	33.493	51.595	3.094	0	6.795
50–500 Mitarbeiter	3.560	2.789	4.331	47.066	37.099	57.033	4.239	509	7.969
Mehr als 500 Mitarbeiter	4.092	3.217	4.967	55.137	42.631	67.643	6.028	930	11.126
Gesamt	3.738	2.876	4.600	49.704	37.671	61.739	4.797	296	9.298

Tabelle 2: Gehaltsstrukturen in Unternehmen mit unterschiedlicher Mitarbeiterzahl bei Angestellten ohne Führungsfunktion

## Sonderleistungen

Bei der Höhe der Sonderleistungen zeigt sich ebenfalls ein Unterschied zwischen Angestellten und Führungskräften. Letzte erhalten durchschnittlich 2.593 Euro mehr Sonderleistungen. Doch auch die Größe des Unternehmens hat hierauf einen signifikanten Einfluss: Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern zahlen durchschnittlich 1.801 Euro (Abweichung: 466 Euro) mehr als Unternehmen mit 50–500 Mitarbeitern. Der durchschnittliche Unterschied zu Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern beträgt sogar 2.809 Euro (Abweichung: 610 Euro). Die nachfolgende Tabelle stellt dar, wie viel Prozent der befragten Angestellten und angestellten Führungskräfte bestimmte Sonderleistungen erhalten. Im Schnitt werden 3,74 also rund 4 Sonderleistungen angegeben. Der vergleichsweise hohe Anteil von 6 % Dienstwagen in kleinen Unterneh-

men kann damit erklärt werden, dass es sich hier um Führungskräfte handelt – siehe Tabelle 4.

## Gehaltszuwachs mit zunehmender Berufserfahrung

Mit zunehmender Erfahrung in der Technischen Kommunikation steigen auch die Gehälter. Zwischen Gruppen mit unterschiedlich langer Berufserfahrung in der Technischen Dokumentation konnten zwar Gehaltsunterschiede festgestellt werden, diese sind jedoch nur vereinzelt statistisch signifikant. Dennoch wird die durchschnittliche Gehaltsdifferenz zwischen zwei benachbarten Gruppen dargestellt.

- ▶ 404 Euro zwischen kürzer als 1 Jahr und 1–2 Jahren
- ▶ 249 Euro zwischen 1–2 Jahren und 3–5 Jahren

Anzahl Mitarbeiter im Unternehmen	Monatsbruttoeinkommen in Euro ohne Sonderleistungen			Jahresbruttoeinkommen in Euro mit Sonderleistungen			Jährliche Sonderleistungen in Euro		
	Durchschnitt	68 % der Angaben im Bereich		Durchschnitt	68 % der Angaben im Bereich		Durchschnitt	68 % der Angaben im Bereich	
		von	bis		von	bis		von	bis
Bis 50 Mitarbeiter	4.002	3.032	4.972	53.900	39.635	55.365	5.880	57	11.701
50–500 Mitarbeiter	4.299	3.524	5.074	57.656	46.462	68.850	6.073	813	11.333
Mehr als 500 Mitarbeiter	5.459	4.023	6.895	73.512	53.878	93.146	8.002	2.041	13.963
Gesamt	4.791	3.506	6.076	64.413	46.627	82.199	6.923	1.252	12.594

Tabelle 3: Gehaltsstrukturen in Unternehmen mit unterschiedlicher Mitarbeiterzahl bei Führungskräften

Art der Sonderleistung	Bis 50 Mitarbeiter	50– 500 Mitarbeiter	mehr als 500 Mitarbeiter	Gesamt	Tabelle 4: Prozentualer Anteil an Sonderleistungen die Mitarbeiter erhalten, in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße
keine Sonderleistungen	28 %	18 %	12 %	17 %	
keine monetären Zusatzleistungen	27 %	16 %	9 %	15 %	
vermögenswirksame Leistungen	37 %	52 %	61 %	53 %	
Urlaubsgeld	23 %	48 %	61 %	49 %	
Weihnachtsgeld	24 %	44 %	60 %	47 %	
betriebliche Altersvorsorge	22 %	32 %	49 %	37 %	
Schulungen / Weiterbildungen	18 %	39 %	44 %	37 %	
umsatzbezogener jährlicher Bonus	21 %	24 %	23 %	23 %	
Essenszuschuss	6 %	22 %	25 %	21 %	
leistungsbezogener jährlicher Bonus	15 %	19 %	22 %	19 %	
13. Monatsgehalt	15 %	22 %	15 %	18 %	
finanzielle Abgeltung von Überstunden	13 %	15 %	14 %	14 %	
Fahrgeldzuschuss	15 %	12 %	16 %	14 %	
leistungsbezogene Vergütung / Provision	4 %	7 %	11 %	8 %	
Dienstwagen	6 %	2 %	4 %	3 %	

- ▶ 361 Euro zwischen 3–5 Jahren und 6–10 Jahren
- ▶ 98 Euro zwischen 6–10 Jahren und 11–15 Jahren
- ▶ 420 Euro zwischen 11–15 Jahren und 16–20 Jahren
- ▶ 240 Euro zwischen 16–20 Jahren und 21–25 Jahren
- ▶ 247 Euro zwischen 21–25 Jahren und mehr als 25 Jahren

## Gehaltsentwicklung und Zufriedenheit

Von den Befragten geben 30 % an, dass sie im Jahr 2008 keine Gehaltserhöhung erhalten haben. Die Gehaltserhöhung in Prozent des Brutto Monatsgehaltes betrug bei den Angestellten durchschnittlich 2,5 %, bei den Führungskräften lag diese bei 3,5 %.

Insgesamt gibt die Mehrheit der Befragten an, zufrieden (46 %) oder sogar sehr zufrieden 10 % mit ihrem Gehalt und den monetären Leistungen ihres Unternehmens zu sein. Weder zufrieden noch unzufrieden sind 18 %. Unzufrieden zu sein geben 19 % an, und nur 5 % sind sehr unzufrieden.

## Stundensätze von Selbständigen

Von freiberuflich Tätigen und Selbständigen liegen insgesamt nur 19 Datensätze vor, weshalb die folgenden Angaben nur mit Vorbehalt zu verstehen sind. Der durchschnittliche Stundensatz beträgt bei ihnen 55 Euro die Abweichung beträgt 15,50 Euro, d.h. 68 % der Werte liegen zwischen 40,50 Euro und 69,50 Euro pro Stunde. Das Minimum liegt bei 30 Euro pro Stunde, das Maximum bei 81 Euro. Im Vergleich zum Vorjahr war der Verdienst Selbständiger und freiberuflich Tätigen im Jahr 2008 bei 53 % gleich, bei 26 % war dieser höher und bei 16 % viel höher. Nur bei 5 % fiel der Verdienst im Unterschied zum Vorjahr niedriger aus. Daher sind 16 % der Selbständigen und freiberuflich Tätigen sehr zufrieden, 53 % zufrieden, 16 % weder noch, 10 % unzufrieden und 5 % sehr unzufrieden.

### Impressum

tekem, Gesellschaft für Technische Kommunikation e. V.  
 Rotebühlstraße 64, 70178 Stuttgart  
 Tel. 0711 65704-0, Fax 0711 65704-99  
 info@tekem.de, www.tekem.de

Alle Angaben sind urheberrechtlich geschützt.

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der tekem.  
 Irrtümer und Änderungen vorbehalten. 2009.