

# Gehaltsbiografie 2016

Eine empirische Untersuchung  
zum Zusammenhang von Alter und Gehalt

Hamburg, Februar 2016  
19 Seiten



# Agenda

---

- > Zusammenfassung
- > Einleitung
- > Struktur der Daten und statistische Methoden
- > Die Gehaltsentwicklungskurve
- > Gehaltsrelevanz des Parameters „Alter“ in Bezug auf
  - > Geschlecht
  - > Ausbildungshintergrund
  - > Firmengröße
  - > Branchen
  - > Lebenseinkommensvergleiche
- > Impressum

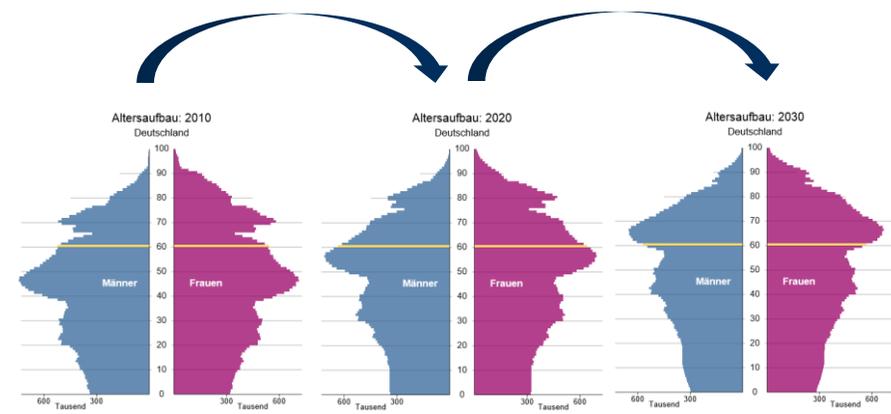
# Demografischer Wandel beeinflusst Gehaltsentwicklungen langwierig

- Die diesjährige Grundgesamtheit ist seit der Vorjahresstudie „gealtert“ und bestätigt den demografischen Wandel unserer Zeit: wir verzeichnen weniger 20 bis 29-jährige Arbeitnehmer und eine **Zunahme** der Altersgruppe **50+**
- Im Vergleich zum Vorjahr bleibt das **Gehaltsniveau bei Führungskräften stabil** – Die Gehälter für **Fachkräfte steigen um fast 4%**.
- Gehaltssteigerungen: Kontinuierlich steigende Gehälter bei Führungskräften – bei den Fachkräften bis zum 40. Lebensjahr. Personalverantwortung besitzen Beschäftigte ab Mitte 30. erklärt sich das überdurchschnittliche Gehaltsniveau ab dem 35. Lebensjahr.
- Geschlecht: Frauen verdienen **seit Berufseinstieg** deutlich **weniger als Männer**. Ihr verhältnismäßig hoher Anteil im Alterssegment 50+ reduziert die Gehaltskurvenverläufe in den höheren Altersklassen.
- Branche: Als besonders lukrativ erweisen sich für **Führungskräfte** die **Finanzbranchen**, während **Fachkräfte** die besten Gehaltsentwicklungen in der **Luftfahrt und Chemie/Verfahrenstechnik** verzeichnen.
- Unternehmensgröße: Je größer ein Unternehmen ist, desto höhere Gehälter können Fach- und Führungskräfte erwarten. Im Laufe der Berufsjahre könnten diese in Unternehmen **ab 1.000 Mitarbeiter ihre Anfangsgehälter mehr als verdoppeln**.
- Abschluss: Frühestens mit **Anfang 30** macht sich ein Studienabschluss in Bezug auf das **kumulierte Lebenseinkommen positiv** bemerkbar, insbesondere bei Führungspositionen. Grundsätzlich **garantiert** ein höherer Abschluss auch **bessere Gehaltsperspektiven**, mit **Ausnahme** von **geisteswissenschaftlichen** Studiengängen.
- Je **heterogener die Mitarbeiterzusammensetzung** in Bezug auf Ausbildung und Aufgabeninhalte desto **zeitlich früher** liegt der **Wendepunkt** der kumulierten Gehaltskurven von Akademikern und Personen mit Berufsausbildung (z.B. Materialwirtschaft/Einkauf). Mehr **fachspezifische Anforderungen** eines Berufsprofils **verringern** dagegen den **Abstand zwischen** den beiden **Gehaltskurven** (IT-Sektor).

# Der demografische Wandel bleibt relevantes Thema für Gehaltsentwicklungen

## Hintergrund

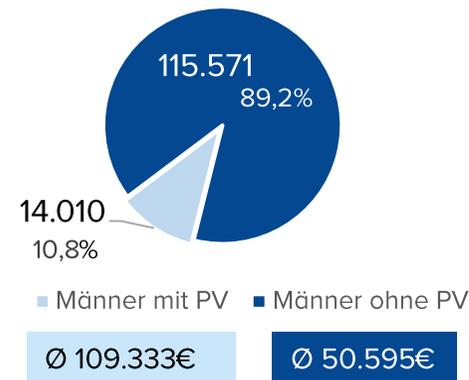
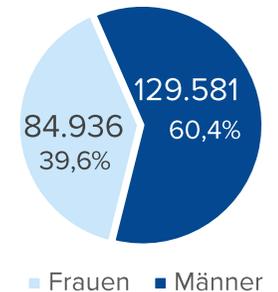
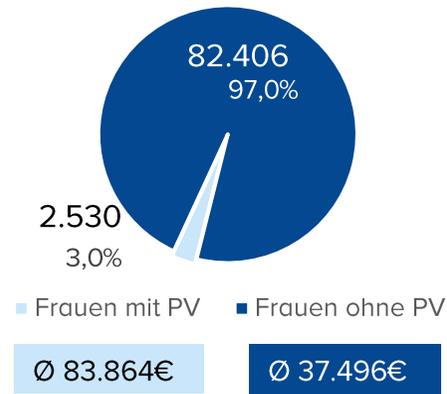
- > Der demografische Wandel bleibt gesellschaftspolitisches Thema und spiegelt sich auch weiterhin innerhalb unserer Gehaltsdatenbank wider, indem der Anteil der über 50-Jährigen im Jahre 2015 nochmals um 5% gestiegen ist und damit einhergehend auch das Durchschnittsalter (vgl. S.6).
- > Die Studie untersucht, ob und inwieweit mit **zunehmenden Lebensalter** ein **Anstieg der Gehälter** bzw. der Personalkosten zu erwarten ist.
- > Dazu wird in einer aktuellen Stichprobe aus Gehaltsdaten der letzten 12 Monate die **Korrelation zwischen Lebensalter und Vergütungsniveau** unter Berücksichtigung einer Auswahl gehaltsrelevanter Einflussfaktoren analysiert.



# 214.517 aktuelle Gehaltsdatensätze bilden die Datenbasis

## Die Datenbasis

- > In unsere Auswertung fließen die Daten von **214.517 Fach- und Führungskräften** der letzten 12 Monate ein, d.h. aus dem gesamten Jahr 2015.
- > Compensation Partner verfügt mit insgesamt über 2 Millionen Datensätzen über eine **der größten Lohn- und Gehaltsdatenbanken**; davon stammen jeweils 250.000 Angaben aus den letzten 12 Monaten.
- > Compensation Partner verfügt über umfangreiche Erfahrungen aus zahlreichen Vergütungsprojekten, -studien und -benchmarks, die einen einzigartigen Einblick in die deutsche Vergütungslandschaft erlauben.
- > Unsere **integrierte Stellenbewertung** garantiert, dass die Vergütungsdaten eindeutig vergleichbar sind.
- > Dazu definieren wir für jeden Datensatz bis zu **24 vergütungsrelevante Parameter**, die die Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortungen umfassend und passgenau beschreiben.

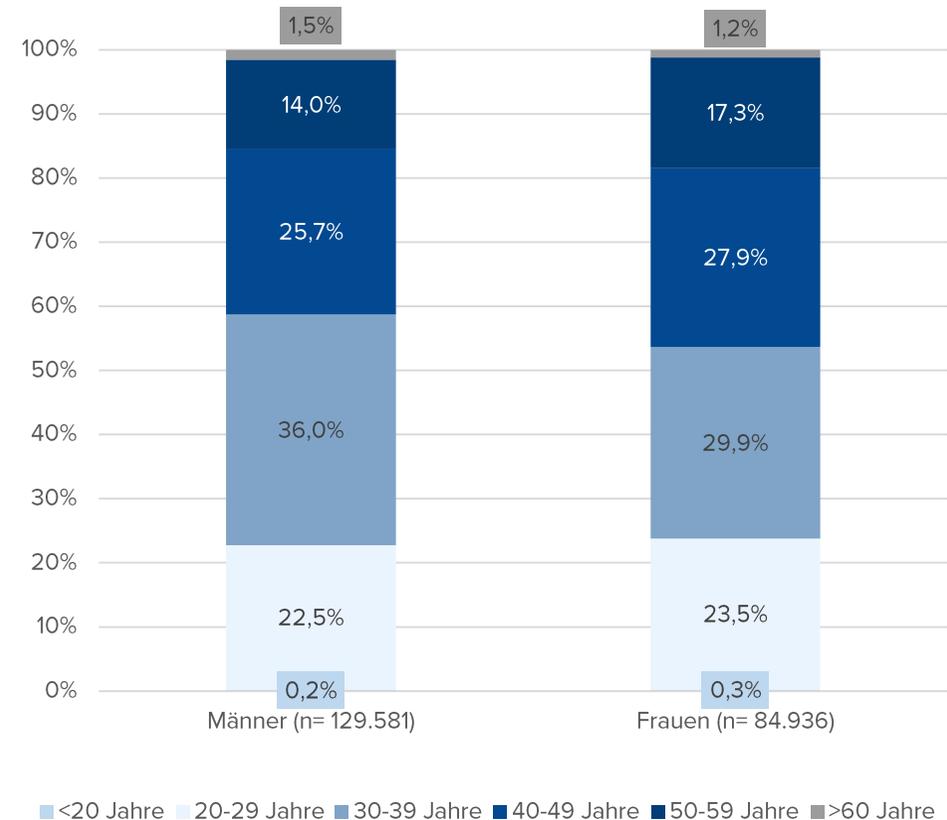


# Die „gealterte“ Grundgesamtheit bestätigt den demografischen Wandel

## Altersverteilung in der Grundgesamtheit

- > Die Stichprobe ist im Vergleich zum Vorjahr „gealtert“: in unserer diesjährigen Datenbasis gibt es durchschnittlich **8% weniger** Datensätze von **20-29-Jährigen** als noch im Jahr davor.
- > Die Altersgruppe **50+** verzeichnet dagegen **Zuwächse**, insbesondere durch **weibliche „Best Ager“**.
- > Der **Anstieg des Durchschnittsalters** auf 37,94 Jahre bei den Männern (Vorjahr: 37,44 Jahre) und auf 38,65 Jahre bei den Frauen (Vorjahr: 37,39 Jahre) bestätigt diese Entwicklung des demografischen Wandels zusätzlich.
- > Trotz Verlusten innerhalb der Alterskategorie 20-49 Jahre befinden sich Männer (61,7%) und Frauen (57,8%) **mehrheitlich** im mittleren **Alterssegment 30-49 Jahre**.
- > Die größten geschlechtsspezifischen Struktur-Unterschiede in der Altersverteilung bestehen darin, dass **Frauen** in den **jüngeren (bis 29 Jahre) und älteren (40-59 Jahre)** Altersklassen vergleichsweise **überrepräsentiert** sind, während **mehr 30-39-jährige Männer** vertreten sind.

## Altersverteilung nach Geschlecht



n = 214.517 Fach- und Führungskräfte

# „Total Cash“ und „arithmetisches Mittel“

## Vergütungselemente

- > In der vorliegenden Studie nutzen wir zum Vergleich der Vergütungshöhen das „Total Cash“:

**Total Cash (TC)** umfasst alle baren Leistungen:

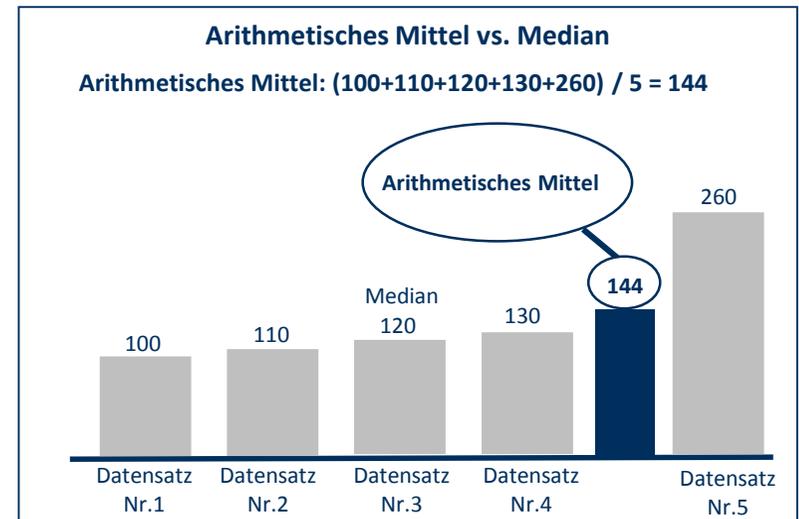
|                                    |                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jahresgrundgehalt                  | Monatliches Bruttogehalt multipliziert mit der Anzahl der gezahlten Gehälter. Schließt somit die Zahlungen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit ein.                   |
| Überstunden-einkommen              | Das Überstundeneinkommen bezieht sich auf alle tatsächlich ausbezahlten Überstunden (also nicht z. B. per Freizeitausgleich abgegolten)                               |
| Variable Vergütung (jahresbasiert) | Darunter sind alle erfolgsabhängigen Zahlungen zusammengefasst (jahresbasierte Bemessungsgrundlage), also z. B. Prämien, Provisionen, Boni, Gewinnbeteiligungen o. ä. |

- > Zahlungen für betriebliche Altersversorgung, aus Vergütungsbestandteilen mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage („Long Term Incentive“) oder für sonstige Nebenleistungen (z. B. Firmenwagen) werden nicht berücksichtigt.
- > Alle Datensätze sind ggf. auf die Basis von **40 Wochenstunden** und **30 Tagen** Jahresurlaub umgerechnet.

## Das arithmetische Mittel als statistisches „Lagemaß“

Zur Bestimmung der Vergütung der jeweiligen Altersklassen errechnen wir im Folgenden jeweils das **arithmetische Mittel** der Datensätze:

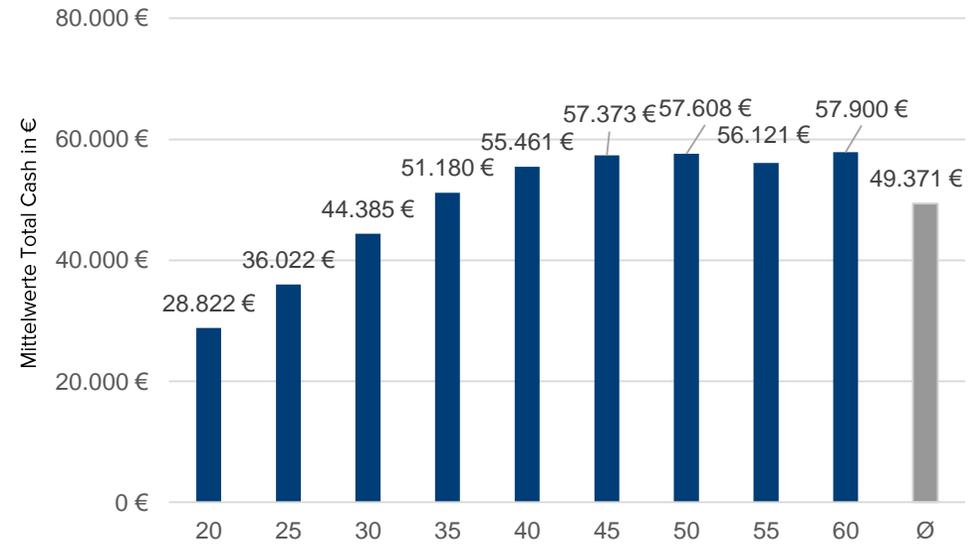
- > Das arithmetische Mittel (der „Durchschnitt“) wird errechnet, in dem alle Werte einer Kategorie aufsummiert und durch die Anzahl der Daten in der Kategorie dividiert werden.
- > Das arithmetische Mittel entspricht somit nicht dem Median (dem „Zentralwert“)



# Deutliche Gehaltssteigerungen bis 45 Jahre

## Durchschnittsgehalt nach Altersklassen

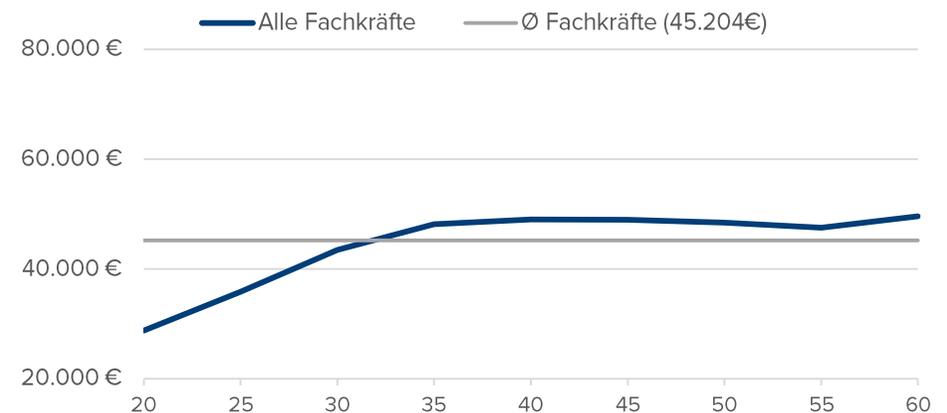
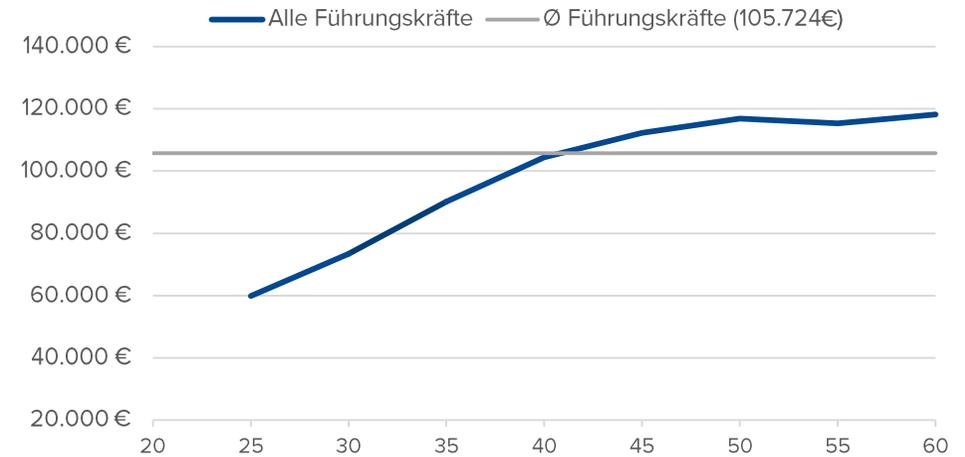
- > Die Gehaltsentwicklungskurve zeigt den Durchschnitt sämtlicher Gehälter von allen Fach- und Führungskräften mit Bezug auf das Alter
- > Ein kontinuierlich **deutlich steigender** Verlauf zeigt sich **bis zum 45. Lebensjahr**. Ab dort zeichnet sich ein relativ stabiles Gehaltsgefüge mit nur einer auffälligen Schwankung im 55. Lebensjahr ab.
- > Ein **überdurchschnittliches Gehaltsniveau** spiegelt sich **ab dem 35. Lebensjahr** wider. Diese Gehaltsentwicklung hängt mit dem Anteil der Führungspositionen zusammen.
- > In den Altersgruppen **ab 50 Jahre** lässt sich **im Vergleich zum Vorjahr** ein durchschnittlicher **Rückgang** der Gehälter um 3% feststellen, der vermutlich mit dem gleichzeitig gestiegenen Frauenanteil innerhalb dieser Alterskategorie unserer Stichprobe zusammenhängt.



# Gehalt bei Fachkräften steigt bis 40. Lebensjahr

## Gehaltsentwicklung der Fach- und Führungskräfte

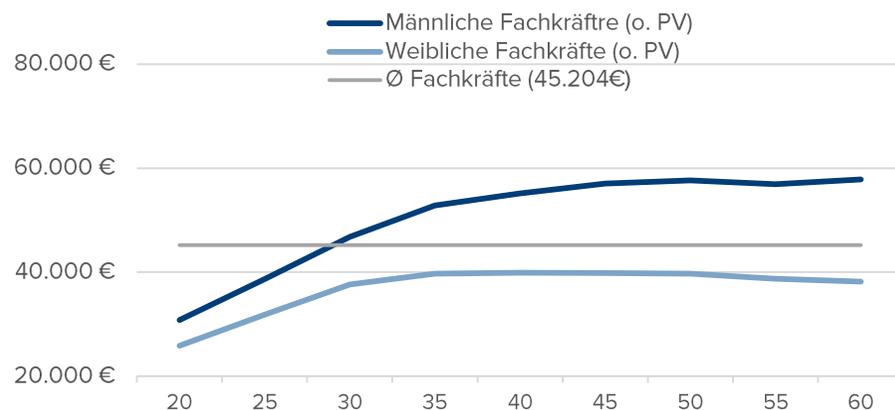
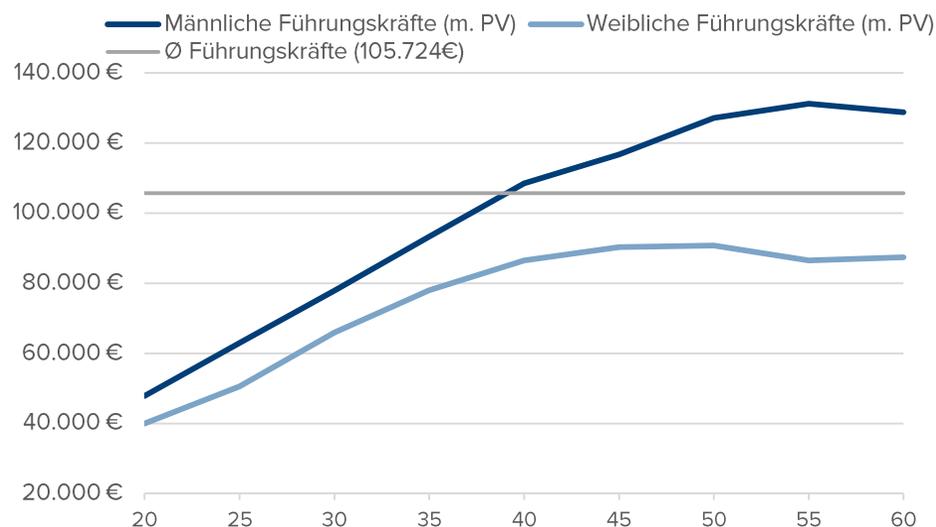
- > Das Durchschnittsgehalt der **Fachkräfte** weist altersunabhängig einen **Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um 3,8%** auf, der auf eine positive Gehaltsentwicklung in den jüngeren Altersgruppen **bis 30 Jahre** zurückzuführen ist. Zwischen dem 40. und 50. Lebensjahr sind die Gehälter durchschnittlich eher stabil geblieben.
- > Für **Fachkräfte** lassen sich kontinuierliche Gehaltssteigerungen **bis zum 40. Lebensjahr** feststellen, **anschließend stagniert** der Verlauf, allerdings auf einem leicht überdurchschnittlichen Niveau.
- > Die Gehaltsentwicklung der **Führungskräfte** beginnt erst mit dem **25. Lebensjahr**, da eine Personalverantwortung in noch jüngeren Jahren kaum realistisch ist. Die **Gehälter** fallen jedoch dann schon **beinahe doppelt so hoch aus wie die der gleichaltrigen Fachkräfte**.
- > Die zunächst stark ansteigenden **Gehaltszuwächse** der **Führungs-kräfte** um durchschnittlich ca. 14% **bis zum 45. Lebensjahr** führen anschließend zu einem zwar überdurchschnittlichen, aber abflachenden Kurvenverlauf der Gehälter.
- > Das altersunabhängige Durchschnittsgehalt aller Führungskräfte ist im Vergleich zum Vorjahr **relativ konstant** geblieben (Vorjahr: 106.695€).



# Die Entgeltlücke vergrößert sich mit zunehmenden Lebensalter

## Fach- und Führungskräfte nach Geschlecht

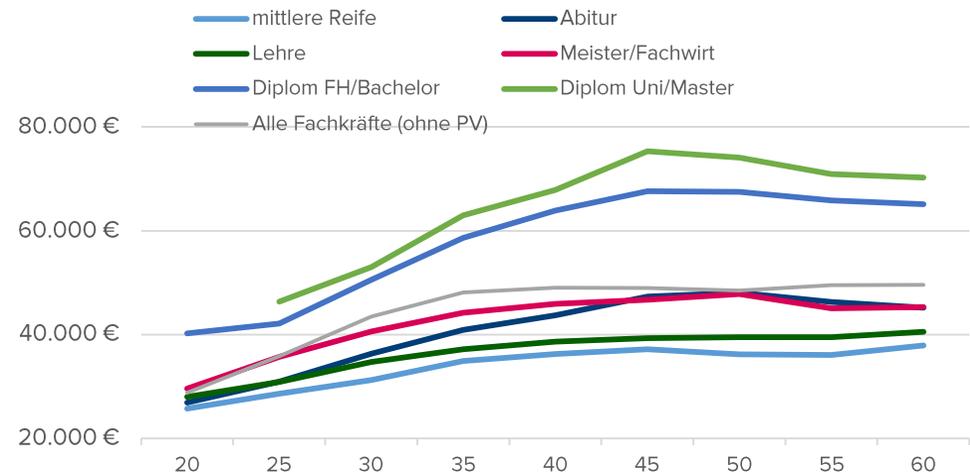
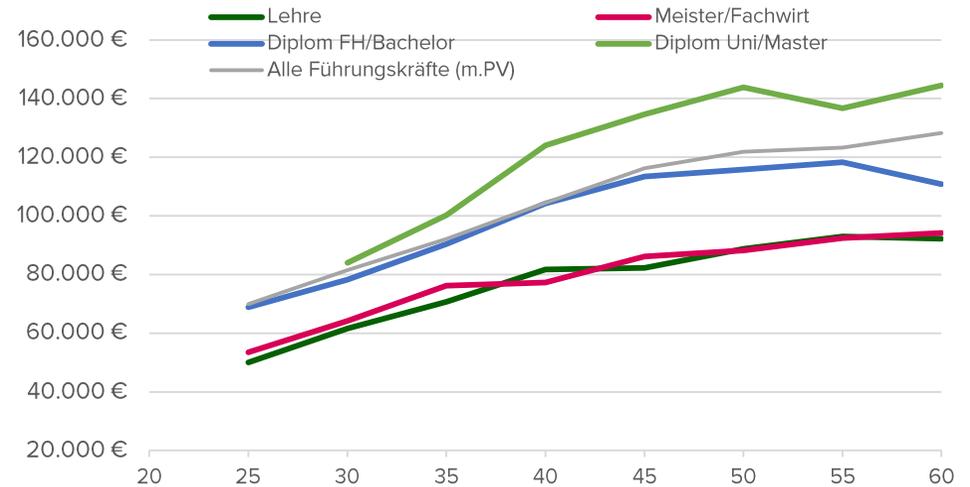
- > Die **Entgeltlücke** zwischen Männern und Frauen **beginnt schon beim Berufseinstieg** mit 20 Jahren und **weitet sich** im Laufe der Zeit aus. Bei Führungskräften fällt die Spreizung der Gehälter noch stärker aus als bei Fachkräften.
- > **Weibliche Führungskräfte** erreichen ihr **maximales Gehalt** von rund **90.800 € im 50. Lebensjahr**, was einer Steigerungsrate von **227%** im Vergleich zum Karrierebeginn entspricht. Bei männlichen Kollegen liegt der Lohnanstieg im gleichen Zeitraum bei **266%**. Das maximale Gehalt mit rund **131.000 €** erreichen **männlichen Führungskräfte mit 55 Jahren**.
- > Das Gehalt **weiblicher Fachkräfte** bleibt durchgehend auf **unterdurchschnittlichem Niveau** und **stagniert ab dem 35. Lebensjahr**, während sich **männliche Fachkräfte** zwischen dem 30. und 50. Lebensjahr über **geringe Gehaltszuwächse** und eine **konstant überdurchschnittliche Gehaltshöhe** freuen können.
- > Im Vergleich zum Vorjahr erhalten **männliche Fachkräfte** etwas mehr Geld, vor allem in den eher **unterrepräsentierten jüngeren** (bis 25 Jahre, +3,3%) und **älteren Alterssegmenten** (ab 50 Jahre, +3,2%).



# Akademische Abschlüsse als Garant für überdurchschnittliche Verdienstverläufe

## Gehaltsentwicklung nach Ausbildungshintergrund

- > Je besser der höchste Ausbildungsabschluss\* desto größer die prozentualen Zuwächse des Gehaltes.
- > Die Gehaltskurven verlaufen für alle **Fachkräfte ohne Studienabschluss ohne signifikante Gehaltsschwankungen** und in **unterdurchschnittlicher** Gehaltshöhe.
- > **Fachkräfte mit akademischen Abschlüssen** weisen eine **durchgehend stark überdurchschnittliche** Gehaltskurve mit **steil ansteigenden Gehaltszuwächsen bis zum 45. Lebensjahr** auf und maximalen Gehältern von durchschnittlich rund **75.000 € (Master/Uni)** bzw. **67.000 € (FH/Bachelor)**.
- > Führungskräfte mit **Uni-Diplom oder Master** besitzen trotz des späteren Berufseinstiegs die **besten Gehaltsaussichten**.
- > Dagegen gibt es bei Führungskräften kaum einen Gehaltsunterschied zwischen einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder der Weiterqualifikation zum Meister/Fachwirt.

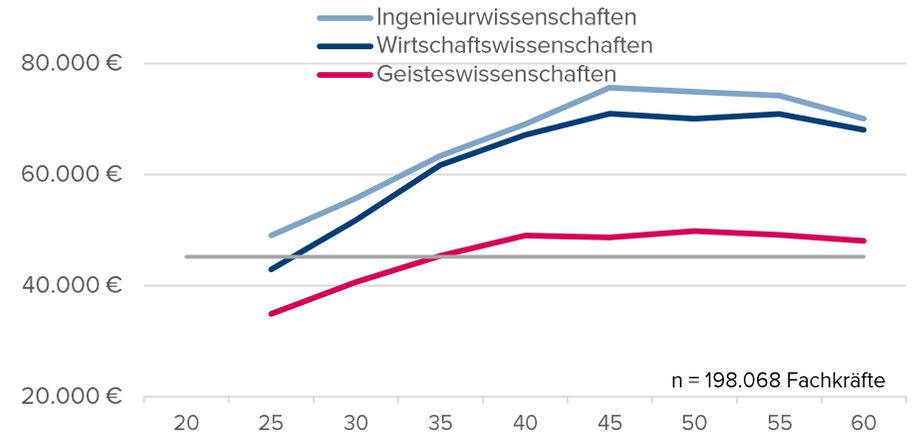
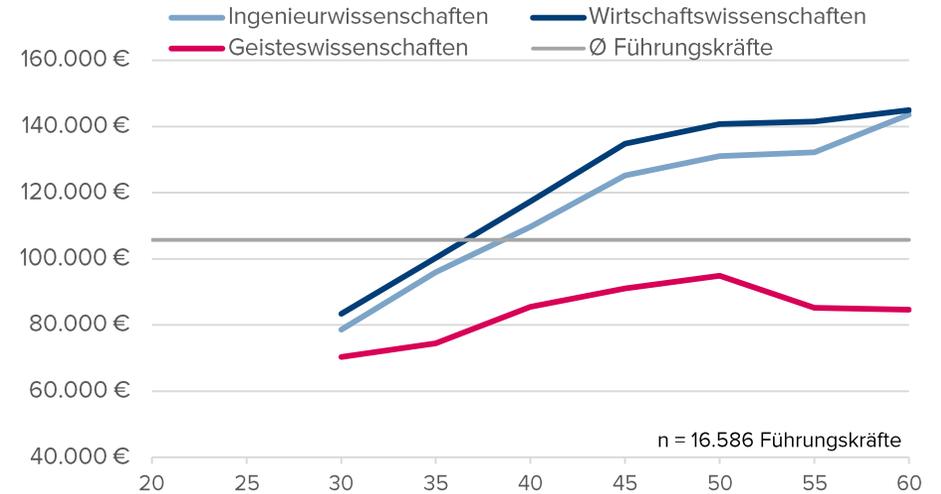


\* Der höchste Ausbildungsabschluss, d.h. z.B. Personen mit Abitur sind nicht Teilbestand der Personengruppe mit Diplom FH

# Signifikante Unterschiede zwischen Studiengängen

## Gehaltsentwicklung nach Studiengängen (Auswahl)

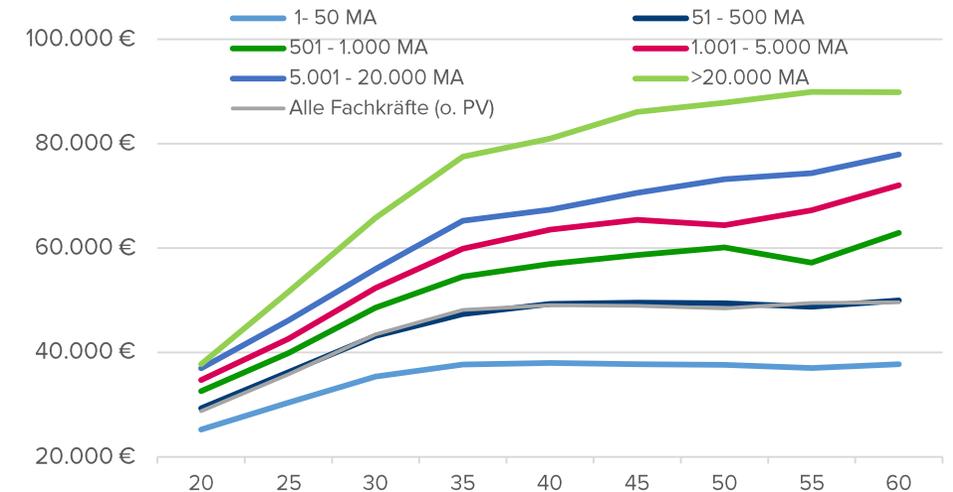
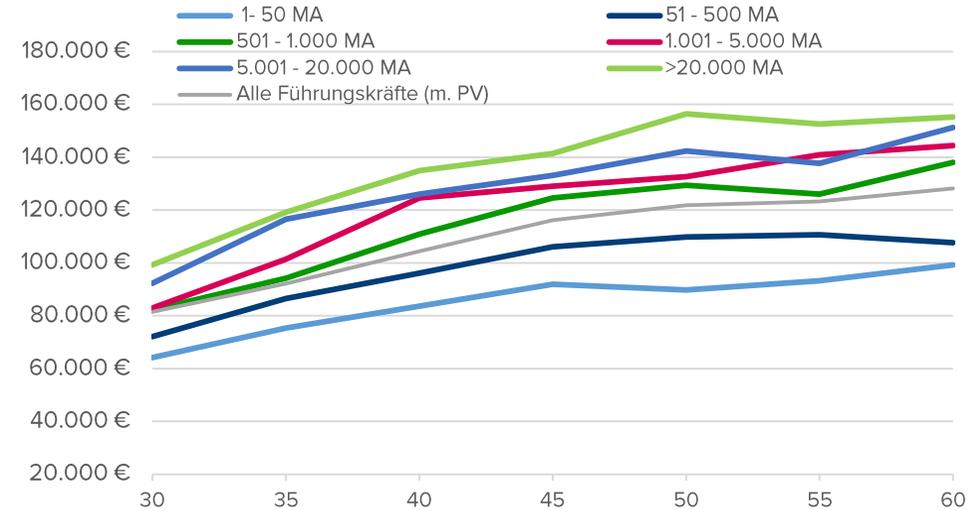
- > Auch wenn eine akademische Ausbildung grundsätzlich ein höheres durchschnittliches Gehalt ermöglicht, zeigen sich bei exemplarisch ausgewählten Studiengängen signifikante Unterschiede.
- > **Geisteswissenschaftliche** Fachkräfte können erst **ab 40 Jahren** ein Gehalt in **leicht überdurchschnittlicher** Höhe erreichen, das anschließend relativ konstant bleibt und selbst in maximaler Höhe (ca. 50T€ im Alter von 50 Jahren) nur **66% der maximalen Gehaltserwartungen von Ingenieur-Fachkräften** im Alter von 45 Jahren beträgt.
- > **Wirtschaftswissenschaftliche** Führungskräfte sind im **oberen Management** tätig, während **Ingenieure** oftmals in **fach- oder abteilungsbezogenen Führungspositionen** eingesetzt werden, womit sich die höheren Durchschnittsgehälter für Wirtschaftswissenschaftler erklären.



# Das Gehalt steigt mit zunehmender Firmengröße

## Gehaltsentwicklung nach Firmengröße

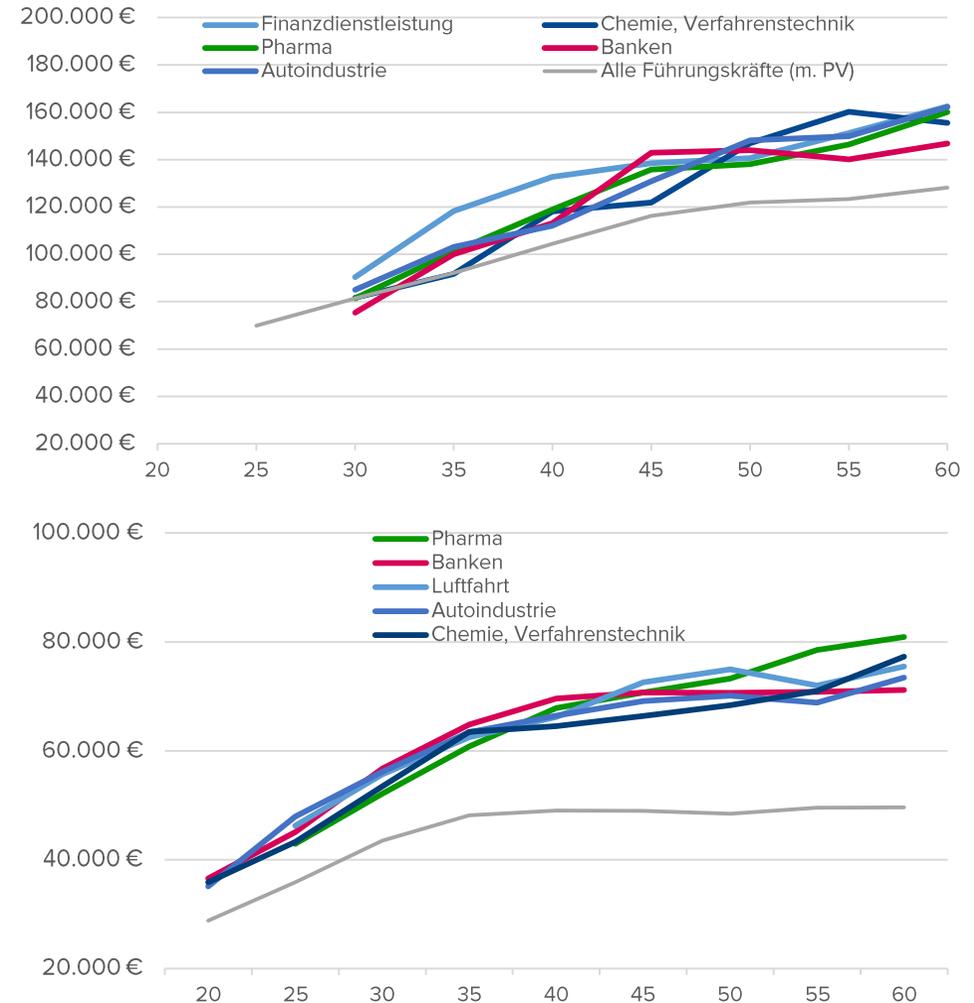
- > Bereits bei einer Firmengröße **ab 501 Mitarbeitern** fallen die Gehälter von Fach- und Führungskräften aller Alterskategorien **überdurchschnittlich** aus.
- > **Maximale Gehaltsdifferenzen (+74%)** zwischen Berufseinstieg und 60. Lebensjahr lassen sich für **Führungskräfte** in Firmen mit **1.001-5.000 Mitarbeitern** ablesen.
- > Gehälter von 20-jährigen **Fachkräften** **beginnen bereits** mit einer **Gehaltsdifferenz von 50%**, die in Großkonzernen (**>20.000 MA**) mehr verdient wird als in Kleinunternehmen (**1-5 MA**).
- > Die aktuelle Gehaltsspanne bei Fachkräften liegt in Kleinunternehmen zwischen 25.000 € und 38.000 €, in Großkonzernen dagegen zwischen 38.000 € und 90.000 €.
- > **Fachkräfte** könnten Ihr Gehalt im Laufe der Jahre **mehr als verdoppeln**, wenn sie in Unternehmen mit **mehr als 1.000 Mitarbeitern** arbeiten.



## Top-Branchen: große Lohnunterschiede bei Führungskräften

### Gehaltsentwicklung in bestbezahlten Branchen

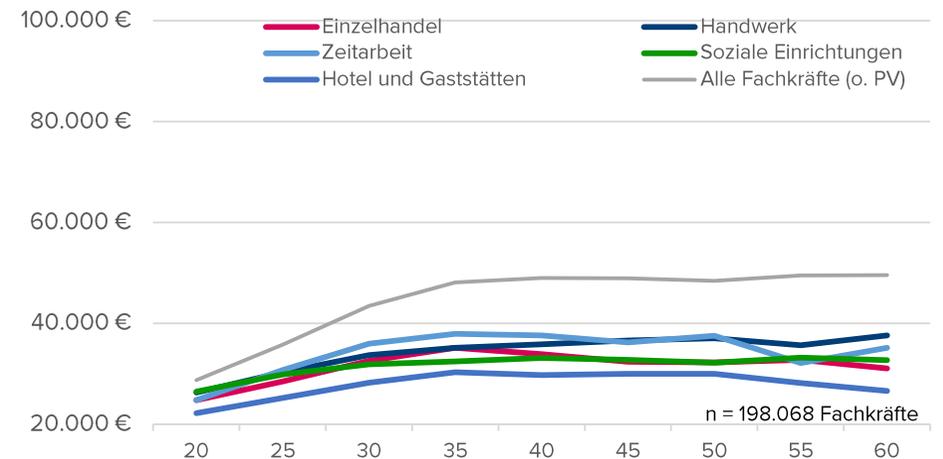
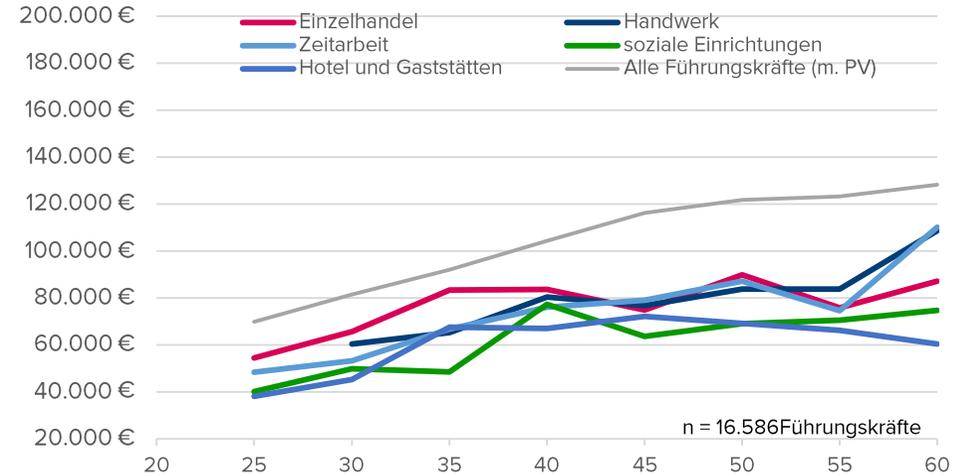
- > Als Top-Branchen für Führungskräfte verbleiben aus dem Vorjahr die Branchen **Pharma** und **Finanzdienstleistung**.
- > Bei den Fachkräften wurde die **Dienstleistungsbranche** und **Unternehmensberatung** gegen **Chemie/Verfahrenstechnik** ausgetauscht.
- > **Führungskräfte bei Finanzdienstleistern** verzeichnen zwischen Berufsstart und ihrem 60. Lebensjahr mit knapp 80% den stärksten Gehaltsanstieg. **Fachkräfte erreichen in der Luftfahrt einen maximalen Gehaltszuwachs von 63%** und in der **Chemie/Verfahrenstechnik** von rund **115%**.



# Der Dienstleistungssektor vergütet geringer als andere Branchen

## Gehaltsentwicklung in gering bezahlten Branchen

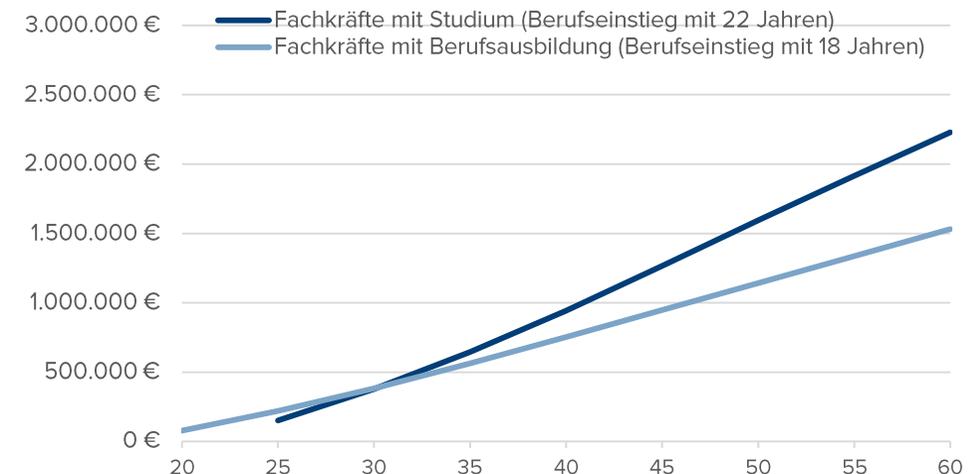
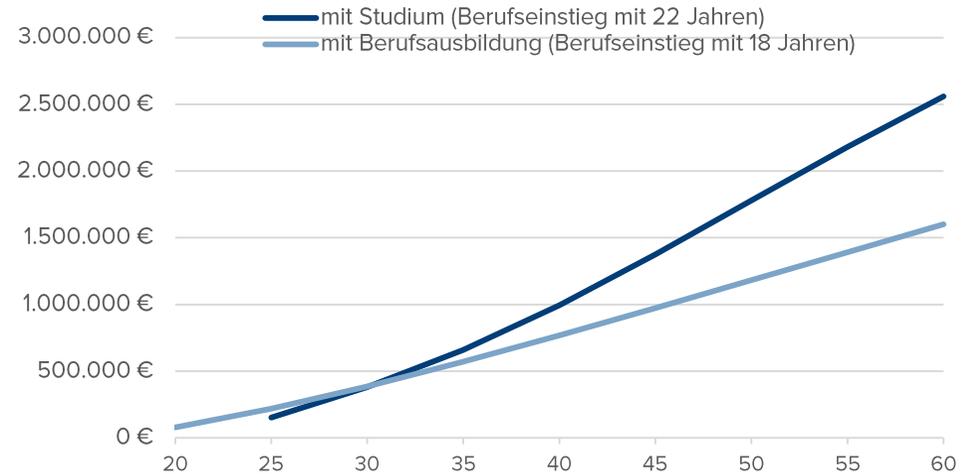
- > Für Fachkräfte haben sich die Branchen **Zeitarbeit** und **soziale Einrichtungen** in diesem Jahr **schlechter** entwickelt als noch im Vorjahr. Sie lösen bei den **unterdurchschnittlich bezahlten Gehaltsverläufen** die Branchen **Touristik** und **Call Center** ab.
- > **Branchen wie Zeitarbeit und Handwerk** zeigen in den höheren Altersklassen geringe Gehaltszuwächse zwischen Berufseinstieg und dem 60. Lebensjahr an.
- > **Im Hotel- und Gaststättengewerbe reduziert sich das Gehalt** von Fachkräften stetig **nach dem 35. Lebensjahr**, u.a. aufgrund von Teilzeittätigkeiten in diesen Branchen.



# Akademischer Abschluss ermöglicht höheres Lebenseinkommen

## Kumuliertes Lebenseinkommen

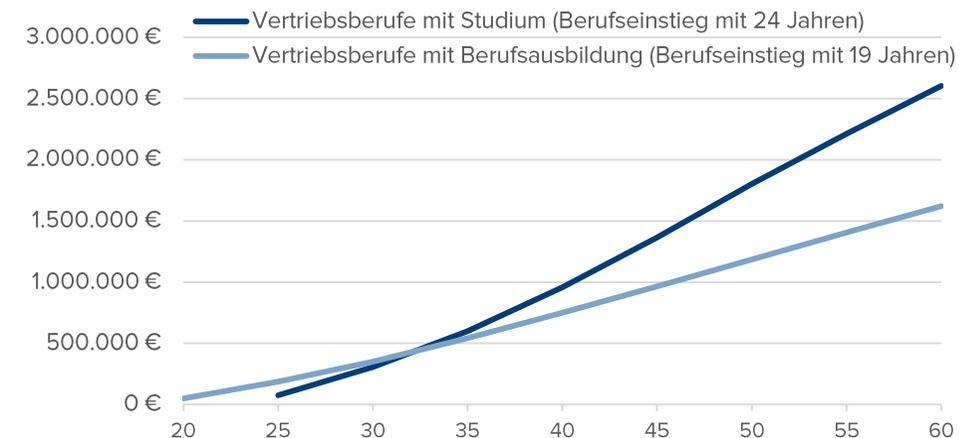
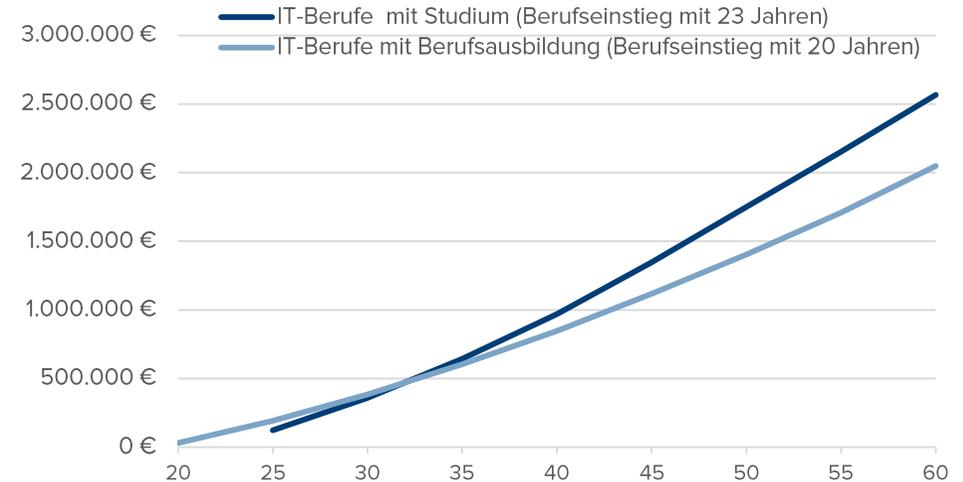
- > Im Alter von **31 Jahren überholen** Akademiker in Bezug auf das **kumulierte Lebenseinkommen<sup>2</sup>** die Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung.
- > Der **geringere Abstand zwischen den Verlaufskurven** für das Lebenseinkommen **von Fachkräften** (Grafik unten rechts) im Vergleich zu den relativ weit auseinander liegenden Kurvenverläufen zu Studium und Berufsausbildung macht deutlich, dass ein **Studienabschluss stärker für die Gehaltsentwicklung von Führungskräften relevant ist** als für Fachkräfte.
- > Der Wendepunkt der Lebenseinkommenskurven liegt **in der Regel im Alter von 31 bzw. 32 Jahren**. Der **Abstand** zwischen den Kurvenverläufen ist **allerdings abhängig von einzelnen Berufsbereichen**. So ist die Lücke zwischen Akademikern und Personen mit Berufsausbildung im Bereich Einkauf/Materialwirtschaft (vgl. Grafik S. 18 unten rechts) größer als im Vertrieb (vgl. Grafik S. 17 unten rechts) oder anderen Tätigkeitsfeldern (z.B. Personalwesen, vgl. Grafik S. 18, oben rechts).



<sup>2</sup> Das Lebenseinkommen ist die kumulierte Summe aller Gehälter im Laufe einer Erwerbsbiographie

# Akademischer Abschluss ermöglicht höheres Lebenseinkommen – mit Ausnahmen

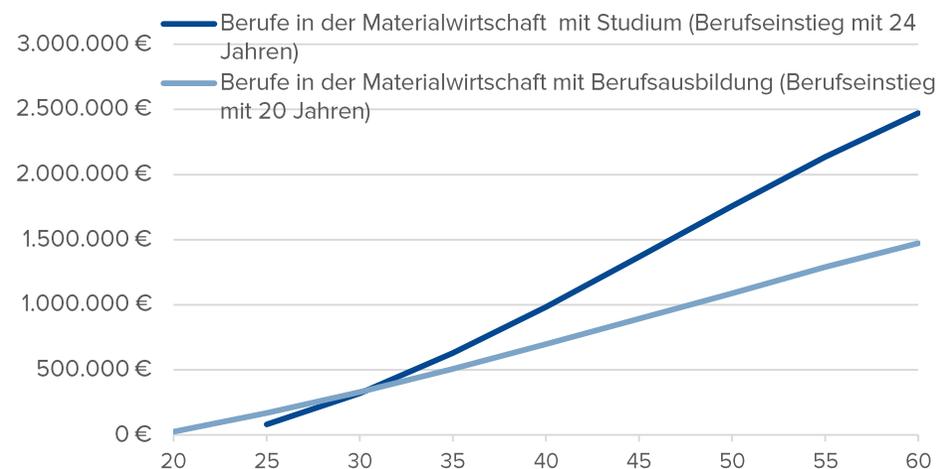
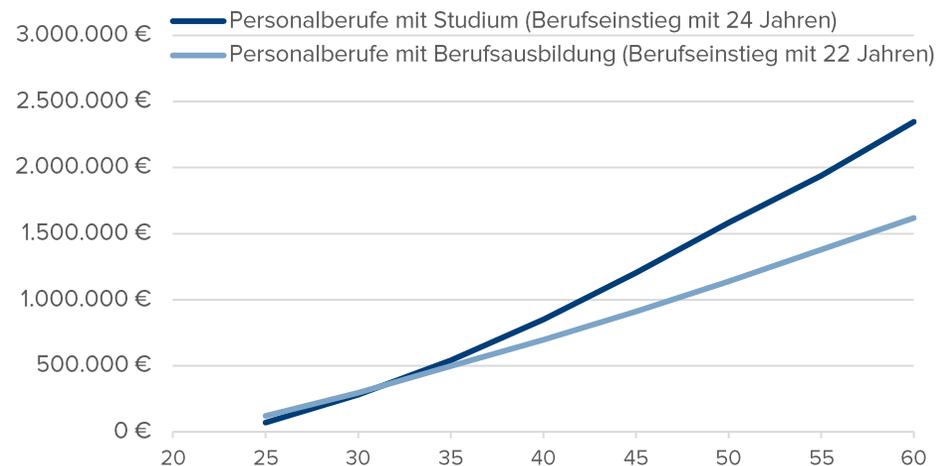
- > Im IT-Bereich übersteigt das kumulierte Gehalt von Akademikern **ab 33 Jahre** das der Kollegen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Die beiden Kurven zum **Lebenseinkommen** verlaufen außerdem sehr viel dichter beieinander als bei anderen Berufsgruppen.
- > Gehälter von **IT-Berufen sind damit weniger von den Theoriekenntnissen** eines akademischen Abschlusses **abhängig** als in anderen Berufsgruppen. Hier zählen **fachspezifische, praktische Kenntnisse** und Erfahrungswerte, z.B. im Umgang mit speziellen Softwareprogrammen oder Programmiersprachen.
- > Der Entwicklungsbeginn verhält sich **ähnlich zu dem bei Vertriebsberufen**. Hier zeigen die kumulierten Gehaltskurven bis zum 33. Lebensjahr höhere Gehälter für Vertriebsmitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und einem Berufseinstieg mit 19 Jahren an. Erfahrungswerte im Umgang mit Kunden und Verkaufsstrategien spiegeln sich hier im Gehalt wider.
- > Da Akademiker im Vertrieb trotz späteren Berufseinstiegs weniger operativ tätig sind und **schneller übergeordnete Leitungspositionen** (z.B. über Trainee-Programme) bekleiden, **divergieren die Gehaltsentwicklungen** zwischen Studienabschluss und Lehrberuf ab 40. Lebensjahr deutlich.



<sup>2</sup> Das Lebenseinkommen ist die kumulierte Summe aller Gehälter im Laufe einer Erwerbsbiographie

# Akademischer Abschluss ermöglicht höheres Lebenseinkommen – je nach Zeitpunkt

- > Im **Personalbereich** übersteigt das kumulierte Gehalt von Akademikern erst **ab 32 Jahre** das der Kolleginnen und Kollegen mit abgeschlossener Berufsausbildung.
- > Im Bereich **Materialwirtschaft/Einkauf** lässt sich bereits mit **31 Jahren** der **Wendepunkt** der kumulierten Lebenseinkommensgehälter von Akademikern und Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung ablesen.
- > Der frühere Wendepunkt und die Steigung der Kurven selbst deuten darauf hin, dass sich die **Mitarbeiterstruktur im Bereich Materialwirtschaft/Einkauf heterogener** in Bezug auf die Komplexität der Aufgabeninhalte und Ausbildungshintergründe **zusammensetzt als im Personalwesen**. Dies hängt mit der Berufsvielfalt von Lagerwirtschaft, über Disponent zu Einkaufssachbearbeiter oder Supply-Chain-Management zusammen. Hierzu gehören auch weniger komplexe Stellenprofile, die einen früheren Berufseinstieg (z.B. ohne Ausbildungsvoraussetzung) erlauben. Sie ziehen die Gehaltsstruktur nach unten und führen zu einem früheren Wendezeitpunkt als z.B. im Personalwesen.





Sie sind interessiert oder haben weitergehende Fragen zum Thema oder zu Vergütungsthemen allgemein?

Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine Email. Wir freuen uns darauf, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen.

**Artur Jagiello**

COP CompensationPartner GmbH  
Hoheluftchaussee 18  
D-20253 Hamburg

[www.compensation-partner.de](http://www.compensation-partner.de)  
[presse@compensation-partner.de](mailto:presse@compensation-partner.de)

Tel. 040 - 42 10 47 5 - 0

Fax. 040 - 42 10 47 5 - 25