GEHALT.de
VERDIENEN SIE GENUG?

GEHALTSVERGLEICH.com
KÖNNTE ICH MEHR VERDIENEN?

Gehaltsbiografie 2015

Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang von Alter und Gehalt

Hamburg, April 2015

Demografischer Wandel wird einer der wesentlichen Personalkostentreiber werden

- Bei der Betrachtung der **Gehaltsentwicklungskurve für alle Fach- und Führungskräfte** zeigt sich bis zum **40. Lebensjahr** ein **kontinuierlicher Anstieg** der durchschnittlichen Gehälter, danach flacht die Entwicklung ab bzw. sinkt bei Fachkräften sogar wieder etwas.
- Analysiert man die Grundgesamtheit im Detail nach folgenden Faktoren, zeigt sich des Weiteren:
  - **Geschlecht**: Sowohl bei Fach- als auch bei Führungskräften besteht eine Entgeltlücke schon zum Berufseinstieg, die sich mit der Zeit erheblich weitet.
  - **Ausbildungshintergrund**: Eine akademische Ausbildung ermöglicht grundsätzlich ein durchgängig höheres Gehalt als eine nicht-akademische Ausbildung. Allerdings gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Studiengängen und Ausnahmen können möglich sein (siehe dazu den Punkt zu Lebenseinkommen)
  - **Firmengröße**: Die Firmengröße hat erhebliche Auswirkung auf die Höhe des Gehaltes, sowohl beim Berufseinstieg, als auch beim Austritt. Hier kann sich der Unterschied zwischen kleinen und großen Firmen im Zeitablauf bis zu vervierfachen.
  - **Branchen**: Die Gehälterentwicklung in hochbezahlten Branchen verläuft relativ ähnlich, mit einem dynamischen Anstieg bis zum 40 Lebensjahr und einer moderateren Entwicklung danach. Bei den gering bezahlten Branchen fällt auf, dass sie überwiegend dem Dienstleistungssektor entstammen.
  - **Berufsgruppen**: Berufe, die ein hohes Maß an Fachwissen und umfangreiche Verantwortung verlangen ermöglichen höchste Gehälter. Personalverantwortung an sich ist dabei nicht zwingend mit einem hohen Gehaltsniveau verbunden.
  - **Lebenseinkommen**:
    - Bei der Analyse der Lebenseinkommen zeigt sich, dass ein akademischer Abschluss schon frühzeitig einen Gehaltsvorteil hinsichtlich des kumulierten Einkommens ergibt.
    - In Berufsgruppen, in denen praktische Erfahrungen eine relativ große Rolle spielen (IT, Technik), wird dieser Effekt abgeschwächt.
    - Ausnahmen hierzu existieren, nicht jedes Studium garantiert zwingend diesen Vorteil (Bsp. Geisteswissenschaften).
- Es zeigt sich insgesamt eine starke Korrelation vom Lebensalter und Gehalt, egal welche Einflussfaktoren untersucht werden. Damit ist auch zu erwarten, dass mit einer im Durchschnitt älteren Belegschaft auch die Personalkostenanteile in Zukunft signifikant steigen werden.

Agena

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

Der demografische Wandel beeinflusst zunehmend auch die Personalkosten

Hintergrund

> Der demografische Wandel spiegelt sich zunehmend auch in dem durchschnittlichen Alter der Mitarbeiter/innen in Unternehmen wider.

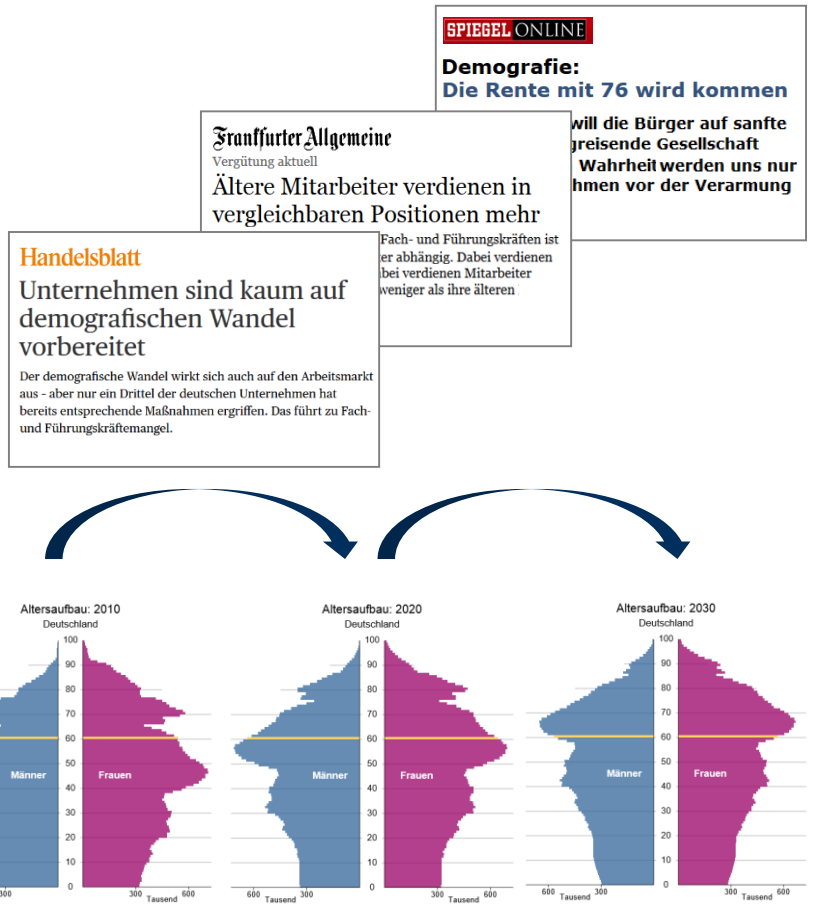
> Damit stellt sich die Frage, wie sich diese Entwicklung auf das Vergütungsniveau und damit einhergehend auf die Personalkosten der Unternehmen auswirken wird.

Gehalt.de ist hierzu in **einer einzigartigen Ausgangssituation**, denn

> Gehalt.de verfügt mit insgesamt etwa 2 Millionen Datensätzen über eine **der größten Datenbanken** für Deutsche Lohn- und Gehaltsdaten; davon entstammen jeweils 250.000 den letzten 12 Monaten

> Gehalt.de verfügt über umfangreiche Erfahrungen aus zahlreichen Vergütungsprojekten, -studien und –Benchmarks, die einen einzigartigen Einblick in die deutsche Vergütungslandschaft erlauben.

Öffentliche Stimmen



Mit 227.687 ausgewerteten Arbeitsverhältnisse liegt eine ausgezeichnete Datenbasis vor

Die Datenbasis

> In unsere Auswertung fließen die Daten von **227.687 Fach- und Führungskräfte** hinein.

> Für die Analyse haben wir die Daten in Altersintervalle mit 5-Jahresschritten unterteilt. Das bedeutet, das z. B. ein mit 35 gekennzeichnetes Intervall Datensätze mit Lebensaltern von 33 bis 37 einschließt, eines mit 40 die Jahre von 38 bis 42, u.s.w.

> Die 227.687 Daten stammen aus unserer **Vergütungsdatenbank**, eine der **umfangreichsten Datenbanken** für Vergütungsinformationen in Deutschland.

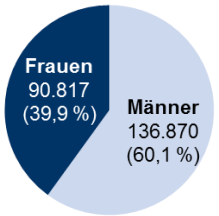
> Die Datenbank umfasst mittlerweile beinahe 2 Millionen Datensätze, von denen permanent etwa **250.000** aus den letzten **12 Monaten** stammen.

> Unsere **integrierte Stellenbewertung** garantiert, dass die Vergütungsdaten eindeutig vergleichbar sind.

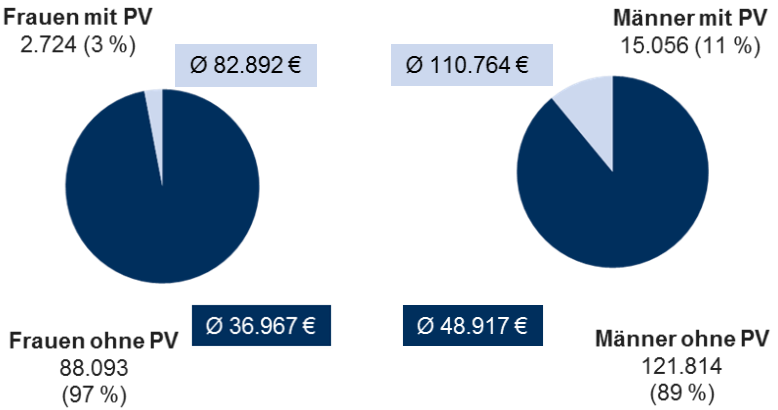
> Dazu definieren wir für jeden Datensatz bis zu **24 vergütungsrelevante Parameter**, die die Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortungen umfassend und passgenau beschreiben.

Die Grundgesamtheit

> Für die vorliegende Analyse haben wir insgesamt 227.687 **Arbeitsverhältnisse** ausgewertet



> Differenziert man nach dem Vorliegen von disziplinarischer **Personalverantwortung**, ergibt sich folgendes Bild

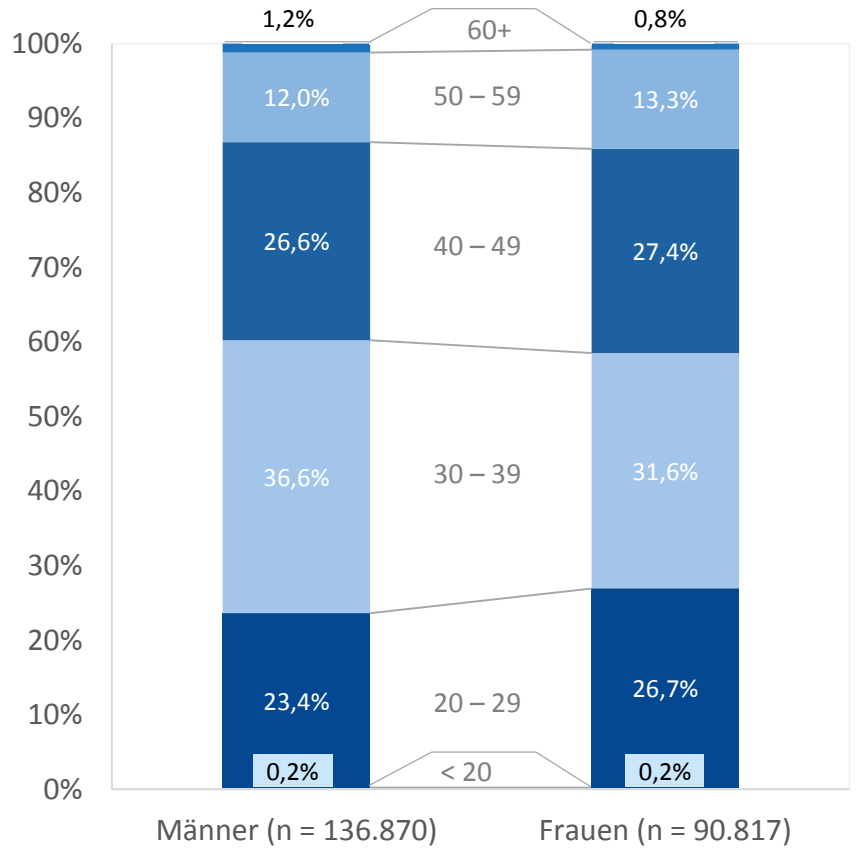


Verteilung der Datensätze über alle Altersklassen ermöglicht valide Ergebnisse

Altersverteilung in der Grundgesamtheit

- Für alle Altersklassen liegen genügend Datensätze für valide Aussagen vor
- Betrachtet man die Verteilung der Altersklassen nach Geschlecht findet sich hohe Ähnlichkeit, relevante Abweichungen finden sich lediglich in der Gruppe der 20-29 jährigen, bei denen ein etwas höherer Anteil an weiblichen Arbeitnehmerinnen vorliegt; dies geht im Wesentlichen zu Lasten der Gruppe der 30-39 jährigen, bei denen die Arbeitnehmer etwas stärker repräsentiert sind.
- Im Vergleich zur Vorjahresuntersuchung ist das Durchschnittsalter der **Männer** von **36,9 auf 37,44 Jahre** angestiegen, das der **Frauen** von **36,6 auf 37,39 Jahre**; das durchschnittliche Alter der Grundgesamtheit liegt somit etwa in der Mitte einer typischen Arbeitnehmer-Erwerbsbiographie.
- Der gestiegene Altersdurchschnitt und die im Vergleich zum Vorjahr stärkere Präsenz der oberen Altersklassen können als Hinweise auf das Fortschreiten des demografischen Wandels interpretiert werden.
- Zudem sind insgesamt mehr Datensätze eingeflossen als in der Vorjahresuntersuchung: Arbeitnehmer: + 10.791 (+ 8,5 %), Arbeitnehmerinnen + 10.921 (+13,6 %)

Altersverteilung nach Geschlecht



n = 227.687 Fach- und Führungskräfte

Für die Analyse betrachten wir Total Cash und arithmetische Mittel

Vergütungselemente

> In der vorliegenden Studie nutzen wir zum Verlgeich der Vergütungshöhen das „Total Cash“

Total Cash umfasst dabei 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. Dienstwagen) werden **nicht berücksichtigt**.

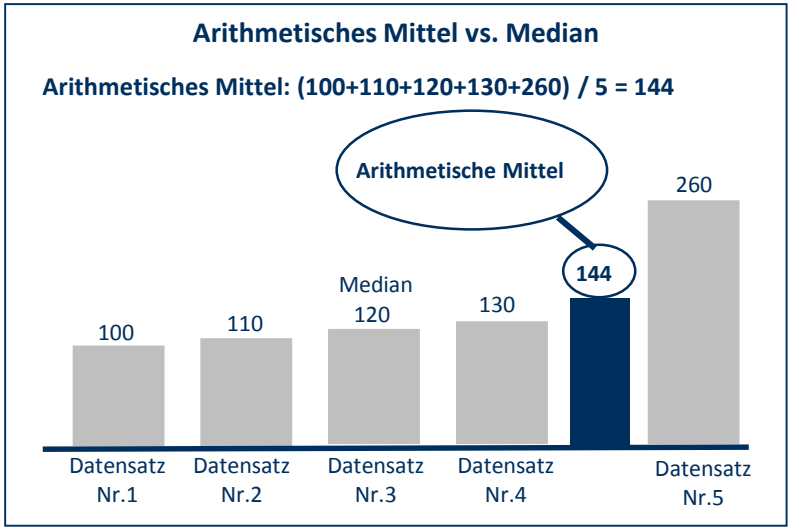
> Alle Datensätze sind auf Basis von **40 Wochenstunden** und **30 Tagen** Jahresurlaub umgerechnet.

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.

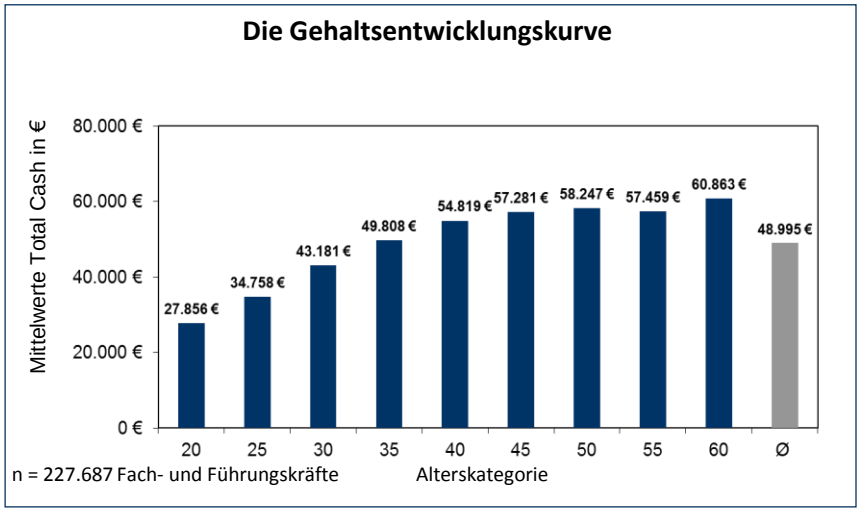
> Das arithmetische Mittel entspricht somit **nicht** dem Median (dem „Zentralwert“)



Durchschnittlich steigen Gehälter bis 40 deutlich, danach flacht die Entwicklung ab

Durchschnittsgehalt nach Altersklassen

- Die Gehaltsentwicklungskurve zeigt den Durchschnitt sämtlicher Gehälter mit Bezug auf das Alter.
- Es sind dabei alle Fachkräfte ohne Personalverantwortung, und alle Führungskräfte mit Personalverantwortung mit einbezogen.
- Die Gehaltsentwicklungskurve zeichnet vom **20. bis zum 40.** Lebensjahr einen deutlich **steigenden Verlauf** auf, danach flacht sie ab. In der Alterskategorie 55. geht das durchschnittliche Gehalt sogar wieder leicht zurück.
- Im Vergleich zum Vorjahr können die jüngsten beiden Altersklassen eine leichte Zunahme, die restlichen jedoch einen Rückgang des durchschnittlichen Einkommens verzeichnen.
- Der stärkste Rückgang findet dabei in der Kategorie 60+ statt, der fast 13% beträgt.



Gehalt flacht bei Fachkräften mit 45 ab, bei Führungskräften hingegen steigt es stetig

Gehaltsentwicklung der Fach- und Führungskräfte

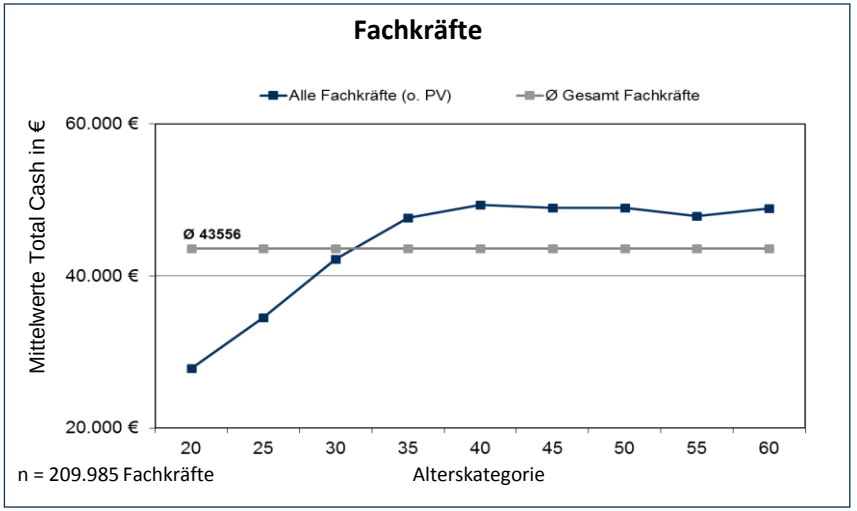
> Die Gehaltsentwicklungskurve der **Fachkräfte** steigt nicht kontinuierlich an, ab einem Alter von **45 Jahren** fängt sie an zu **stagnieren** bzw. leicht zu **sinken**.

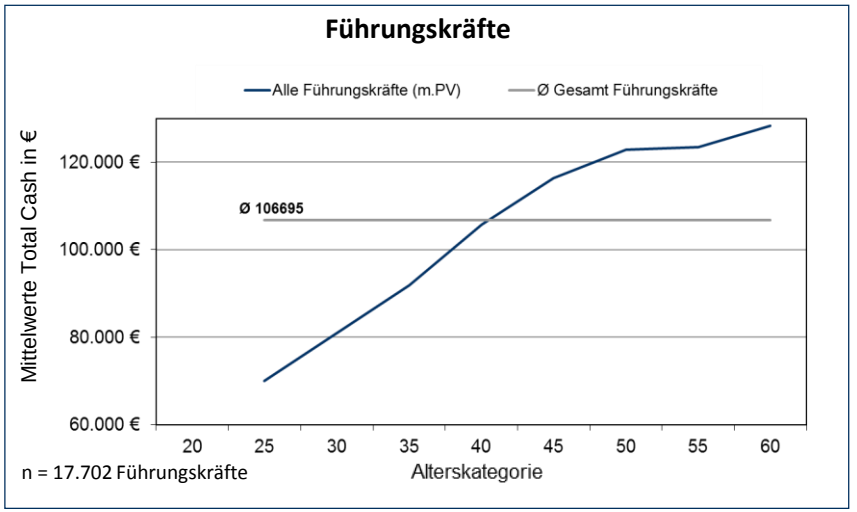
> Dennoch ist der **Anstieg** zwischen den Alterskategorien 20 und 40 **prozentual** gesehen **höher** als bei den Führungskräften (+77% bzw. 21.5 T€).

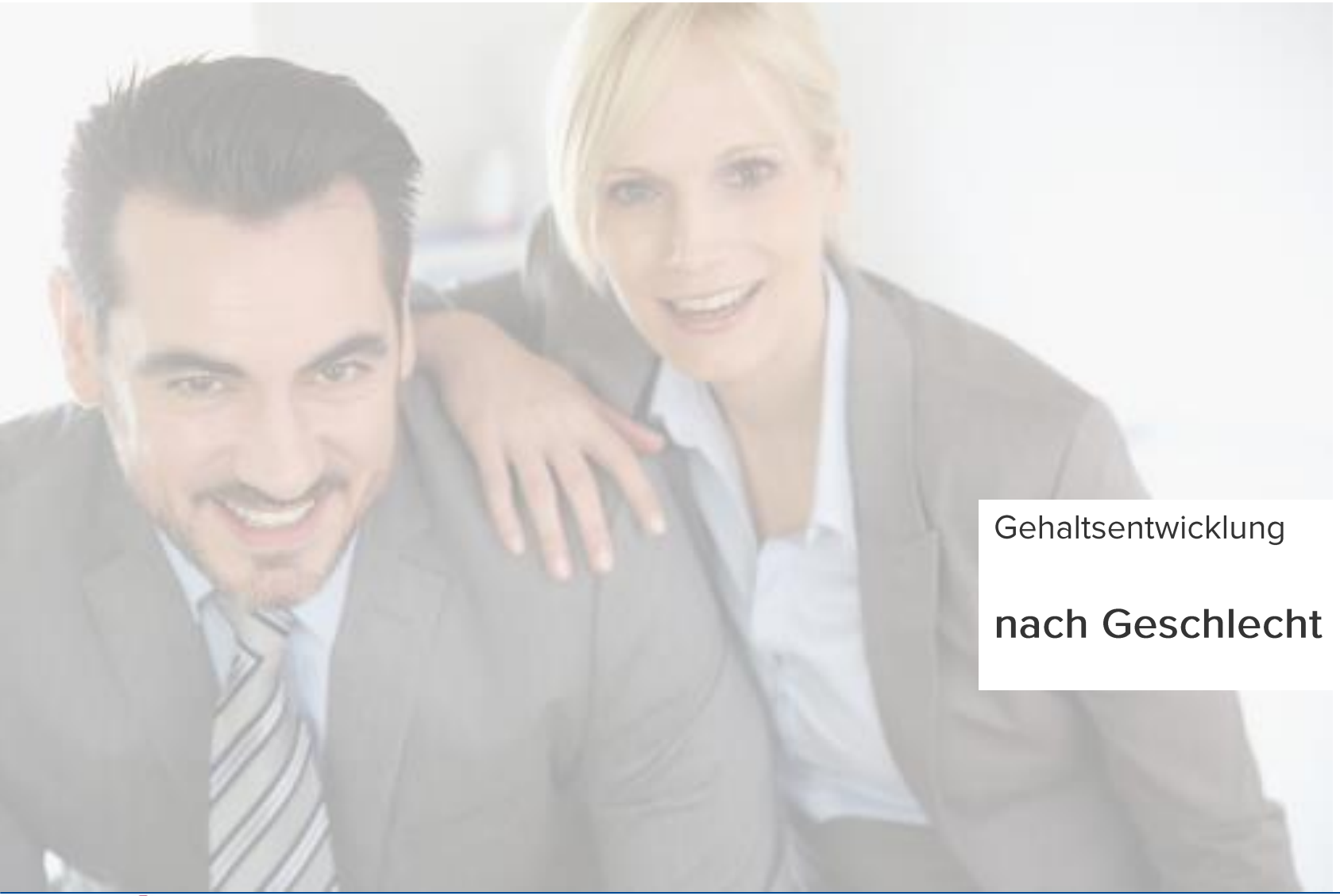
> Eine Darstellung der Gehaltsentwicklung für **Führungskräfte** ist erst ab der Alterskategorie 25 möglich – es gibt nur relativ wenige Führungskräfte, die jünger sind.

> Hier steigt das durchschnittliche Gehalt deutlich bis zum 45. Lebensjahr (11 % bzw. 46 T€). Dies ist prozentual betrachtet zwar geringer als bei den Fachkräften, in absoluten Werten jedoch deutlich mehr.

> Ab dem 45. Alter flacht die Gehaltsentwicklungskurve ab, es werden zwar noch Zuwächse erzielt, jedoch liegen diese lediglich zwischen 0,5 und 6 %.







Gehaltsentwicklung

nach Geschlecht

Die Entgeltlücke vergrößert sich mit zunehmenden Lebensalter

Fach- und Führungskräfte nach Geschlecht

> Die **Entgeltlücke** zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften beläuft sich zu Beginn ihrer Erwerbsbiographien auf etwa **4.5 T€**. Diese Lücke vergrößert sich mit **zunehmenden Alter** bis zu einer Differenz von ca. **19 T€**.

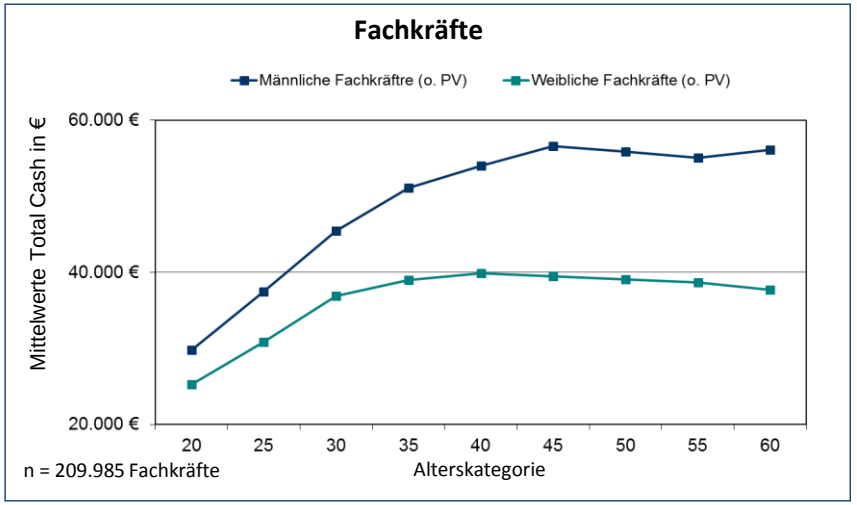
> Steigt das Durchschnittsgehalt der **Fachkräfte** bei beiden Geschlechtern zu Beginn noch an, sinkt es ab einem bestimmten Lebensalter wieder leicht.

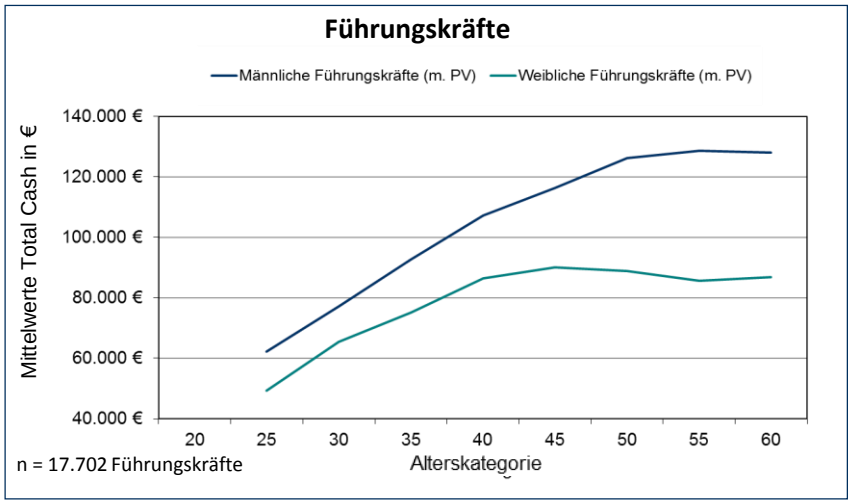
> Das Gehalt der weiblichen Fachkräfte sinkt hierbei schon ab dem 40. Lebensjahr und damit früher als das Gehalt der männlichen Fachkräfte, das erst ab 45 sinkt.

> Neben dem früheren Beginn des Rückgangs, sinkt das durchschnittliche Gehalt weiblicher Fachkräfte auch stärker als das der männlichen Fachkräfte.

> Bei den **Führungskräften** zeigt sich ein ähnliches Bild: Die anfängliche Gehaltslücke von ca. **13 T€** weitet sich mit zunehmenden Alter bis hin zu einer Differenz von **40 T€**.

> Zudem steigt das Gehalt der **männlichen Führungskräfte** bis zum 55. Lebensjahr um insgesamt **106%**, das der **Frauen** lediglich bis zur Alterskategorie 45 um knapp **83%**.





Gehaltsentwicklung

nach Ausbildungshintergrund

Akademische Ausbildung ermöglicht durchgängig ein höheres Gehalt

Gehaltsentwicklung nach Ausbildungshintergrund

> Je **höher der Ausbildungsgrad** bei **Fachkräften** ist, desto **höher ist die Vergütung.** Fachkräfte mit dem niedrigsten Ausbildungsgrad verdienen im Schnitt maximal 36.2 T€. Fachkräfte mit dem höchsten Ausbildungsniveau hingegen verdienen fast das doppelte (72 T€).

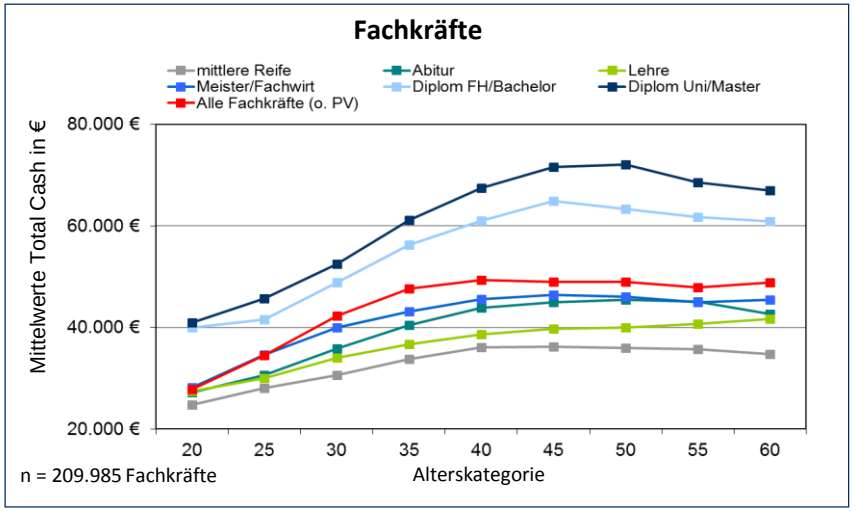
> Eine **bessere Ausbildung** ermöglicht außerdem einen **größeren prozentualen Zuwachs** des Gehaltes. Ein Diplom-/Masterabschluss ermöglicht es den Fachkräften, in der Alterskategorie 50 im Schnitt maximal 72 T€ zu verdienen. Bei Fachkräften mit der mittleren Reife ist bereits im Alter von 45 Jahren das Maximum erreicht (36 T€).

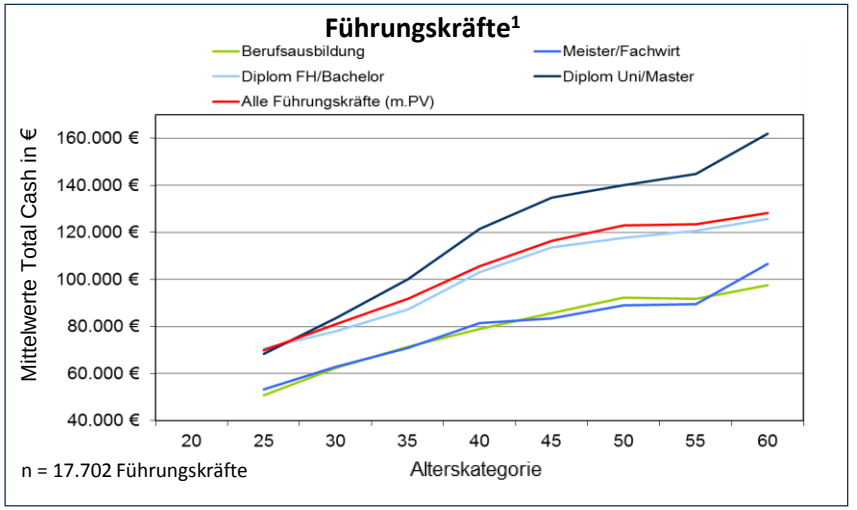
> Die Gehaltsentwicklungen von Fachkräften mit einer akademischen Ausbildung liegen oberhalb der Gehaltsentwicklung von Fachkräften mit einem anderen Ausbildungshintergrund. Die Kurven dieser Gruppen verlaufen dann jeweils sehr ähnlich.

> Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den **Führungskräften**. Das Diplom/der Master an einer Universität wird im Durchschnitt am besten vergütet.

> Auffällig ist hier außerdem, dass die Gehaltskurven **kontinuierlich steigen** und dass das Durchschnittsgehalt einer Führungskraft mit einem Diplom Uni/Master selbst zwischen dem 55. und dem 60. Lebensjahr noch um **20 T€ steigt**.

> Eine Führungskraft mit einem Meister erfährt in den letzten Jahren der Erwerbsbiographie noch mal einen starken Anstieg.

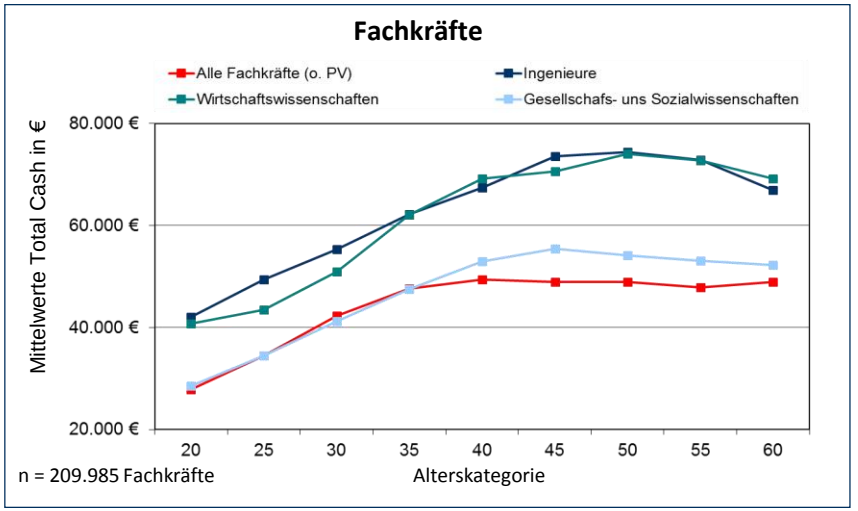


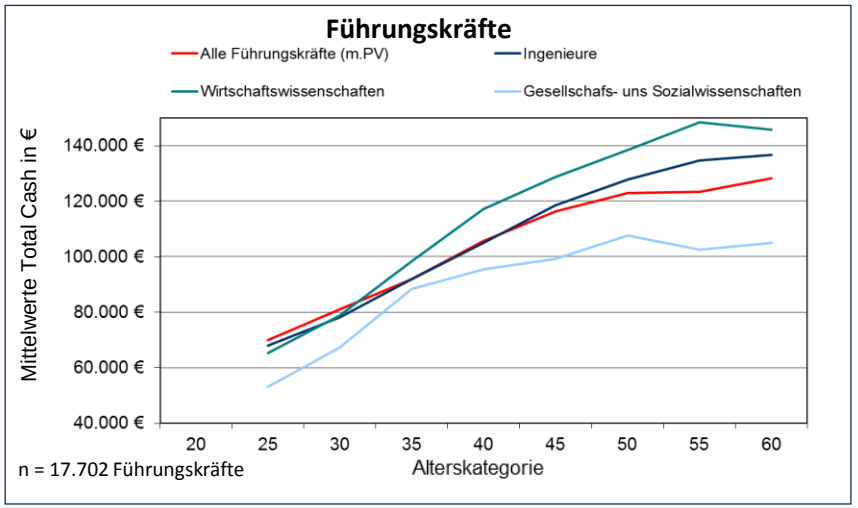


Signifikante Unterschiede zwischen Studiengängen

Gehaltsentwicklung nach Studiengängen (Auswahl)

- Auch wenn eine akademische Ausbildung grundsätzlich ein höheres durchschnittliches Gehalt ermöglicht, zeigen sich bei einer detaillierten Betrachtung einzelner Studiengänge signifikante Unterschiede
- So zeigt sich exemplarisch bei der Analyse von drei typischen Studiengängen für **Fachkräfte**, dass Studien im Bereich **Wirtschaftswissenschaften** und **Ingenieurswesen** ein im Verhältnis zu anderen Studiengängen **überdurchschnittliches Gehalt** ermöglichen, ein Studium der Gesellschafts- und Sozialwissenschaften hingegen ein eher durchschnittliches
- Gleichwohl bleibt die Differenz zwischen dem Einstiegsgehalt und dem Gehalt beim Berufsaustritt zwischen diesen Studiengängen relativ konstant, sie vergrößert sich lediglich um ca. 2 T€ (von etwa 12 T€ auf 14 T€).
- Bei der Betrachtung der Führungskräfte zeigt sich diese Differenzierung noch klarer, hier liegen Absolventen der **Gesellschafts**- und **Sozialwissenschaften** durchgehend **unterhalb** des **durchschnittlichen Gehaltsniveaus**.
- Zudem verdoppelt sich der Unterschied beim Einstiegsgehalt von einem deutlich höherem Niveau kommend (12 T€) auf 24 T€ bis zum Ende der Erwerbsbiographie.





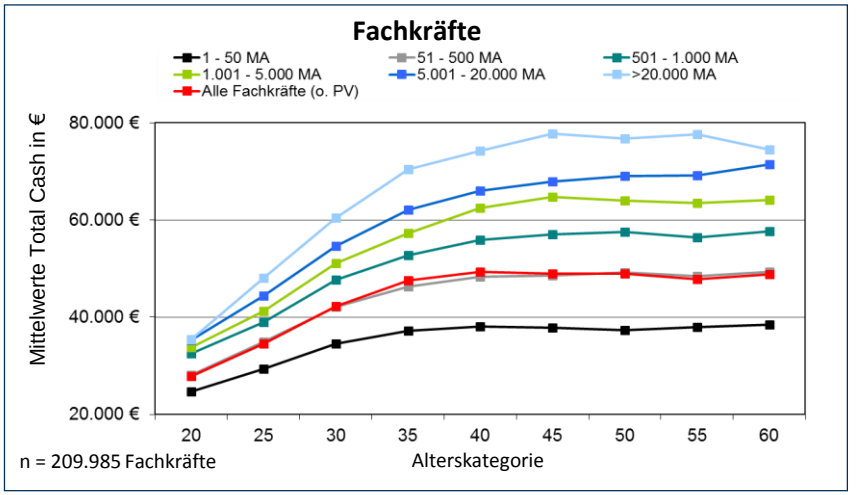
Gehaltsentwicklung

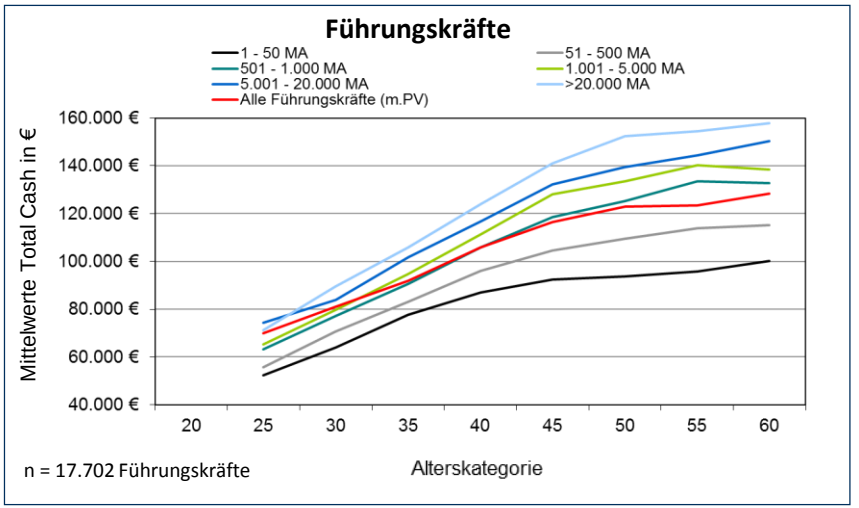
nach Firmengröße

Die Firmengröße hat erhebliche Auswirkung auf die Höhe des Gehaltes

Gehaltsentwicklung nach Firmengröße

- Die **Größe** des Unternehmens hat eine **deutliche Auswirkung** auf die Höhe des Gehaltes. Sowohl bei den Fachkräften als auch bei den Führungskräften steigt das durchschnittliche Gehalt mit steigender Mitarbeiteranzahl.
- Der Unterschied bei Fachkräften, bei einem Eintrittsalter von 20 Jahren, zwischen der geringsten und größten Mitarbeiteranzahl liegt bei etwa 9 T€. Im Alter von 60 Jahren ist diese Differenz auf rund 36 T€ angestiegen, eine Vervierfachung.
- Anzumerken ist, dass die Differenz zwischen den drei größten Unternehmenskategorien deutlich geringer ausfällt, als der Unterschied zwischen den drei Kleinsten.
- Ansonsten ist der Verlauf aller Gehaltskurven sehr ähnlich.
- Auch bei den Führungskräften zeigt sich, dass die Unterschiede der Gehaltshöhe zum einen schon zu Beginn größer sind (20 T€) und zum anderen mit zunehmenden Alter auf etwa 60 T€ ebenfalls erheblich anwachsen, wobei es sich im Vergleich zu Fachkräften „nur“ um eine Verdreifachung handelt.
- Die Kurven aller Firmengrößen zeigen bei den Führungskräften ebenfalls einen äußerst ähnlichen Verlauf.





Gehaltsentwicklung

nach Branche

Top-Branchen mit ähnlicher Entwicklung, stärkere Spreizung bei Führungskräften

Gehaltsentwicklung in bestbezahlten Branchen („Top“)

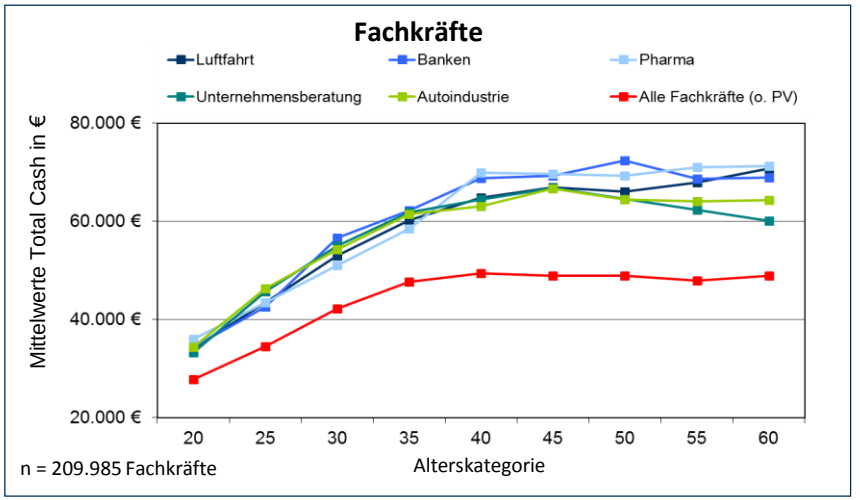
> Die 5 Branchen, in denen Fachkräfte durchschnittlich am höchsten vergütet werden („Top-Branchen“), haben sich im Vergleich zum Vorjahr leicht verändert, die Autoindustrie und Unternehmensberatung lösen die Halbleiter- und Telekommunikationsbranche ab.

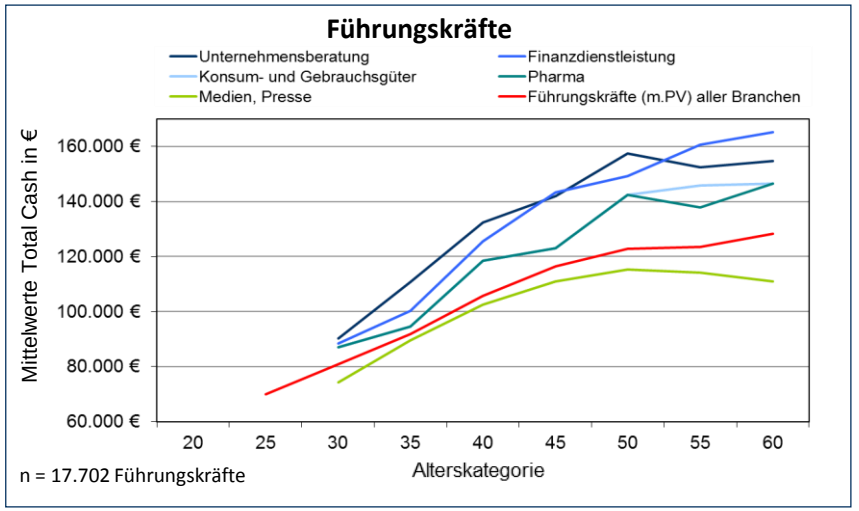
> Die durchschnittlichen Gehälter liegen in den Top-Branchen relativ eng zusammen und verlaufen bis zu einem Alter von 45 Jahren auch sehr ähnlich. Erst danach differenziert sich das Bild etwas.

> Bei der Betrachtung der Führungskräfte zeigt sich erwartungsgemäß ein sehr hohes Gehaltsniveau, das bereits zwischen der Alterskategorie 30 und 35 die 100T€ überschreitet.

> Die Branchen Finanzdienstleistung und Konsum- und Gebrauchsgüter weisen eine kontinuierliche Steigung auf, die anderen drei Branchen fangen ab der Alterskategorie 50 an kurzzeitig sogar zu sinken.

> Die Branche „Medien, Presse“ ist eine Ausnahme, hier sinkt das Gehaltsniveau ab dem 50. Lebensjahr kontinuierlich.

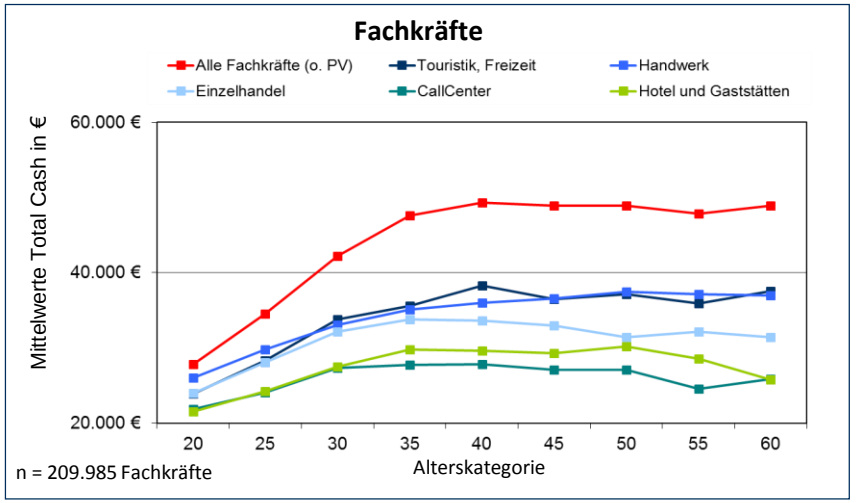


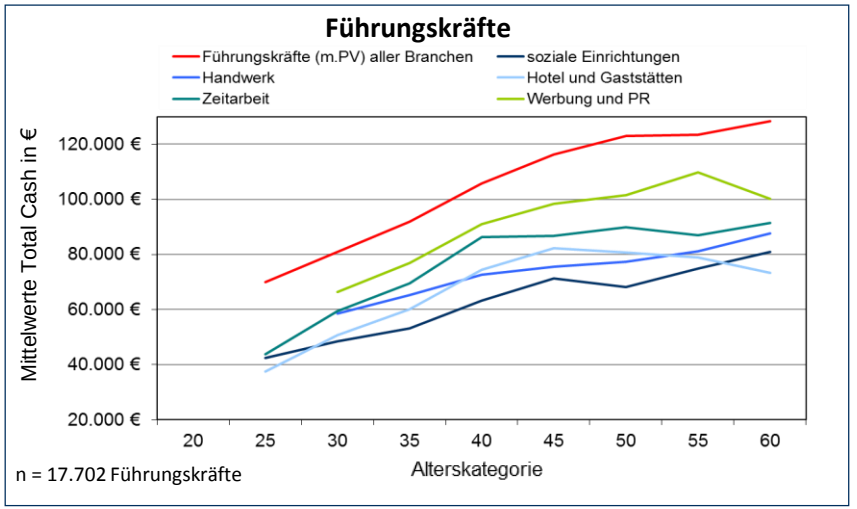


Der Dienstleistungssektor vergütet nach wie vor am geringsten aller Branchen

Gehaltsentwicklung in gering bezahlten Branchen

- Die 5 Branchen, in denen Fachkräfte durchschnittlich am geringsten vergütet werden, stammen wie in der Vorjahresstudie überwiegend aus dem Dienstleistungssektor.
- In den Branchen Einzelhandel, Call-Center und Hotel/Gaststätten erreichen Fachkräfte den Höhepunkt ihrer Vergütung bereits zwischen dem 35. und 45. Lebensjahren.
- Die durchschnittlichen Gehälter verharren über die gesamte Erwerbsbiographie auf einem ähnlichen, niedrigen Niveau, es findet kaum eine echte Entwicklung der Gehälter statt.
- Auch bei den Führungskräften entstammen die gering bezahlten Branchen überwiegend dem Dienstleistungssektor.
- Allerdings findet hier durchaus eine Gehaltsentwicklung statt, so verdoppeln z. B. die Führungskräfte der Branche Zeitarbeit im Laufe Ihrer Erwerbsbiographie ihr Gehalt.
- Die Spanne zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Gehaltsniveau ist jedoch deutlich kleiner als in den Top-Branchen.





Gehaltsentwicklung

nach Berufsgruppen

Berufe mit Fachwissen und Verantwortung ermöglichen höchste Gehälter

Gehaltsentwicklung in bestbezahlten Berufen („Top“)

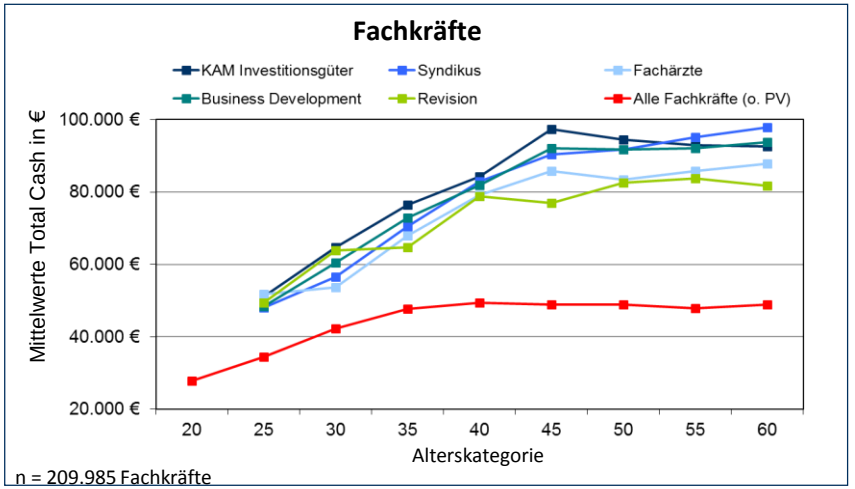
> Die Gehälter in den bestbezahlten Berufen („Top-Jobs“) der Fachkräfte steigen bis zum 45. Lebensjahr überdurch-schnittlich an. Ab 45+ ist das Gehaltsniveau überwiegend stabil.

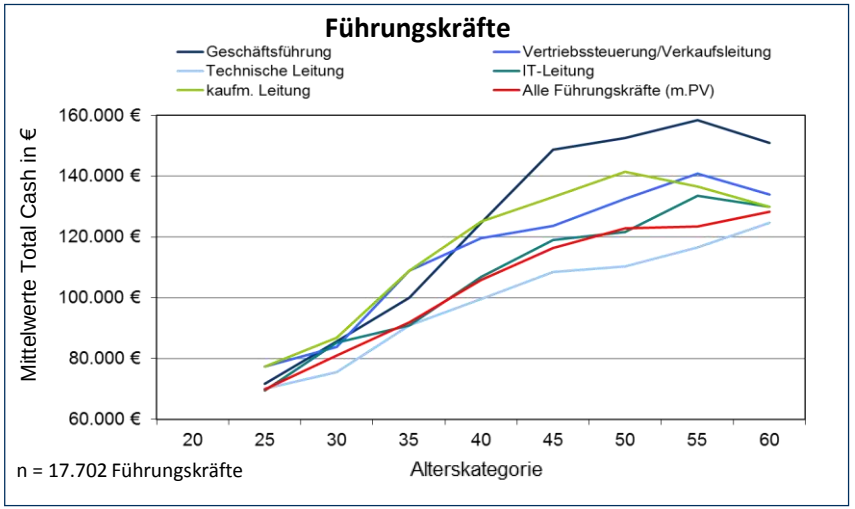
> Erwartungsgemäß sind die Aufgabengebiete geprägt von speziellem Fachwissen und/oder hoher Verantwortung.

> Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Top-Jobs für Führungskräfte.

> Auffallend ist hier bei den Gehaltsentwicklungen, dass die Gehälter in den ersten Jahren einen sehr starken Anstieg erfahren, bei der Geschäftsführung z.B. steigt das Gehalt innerhalb von nur 15 Jahren um 73%.

> Bemerkenswert ist, dass das Gehaltsniveau von einigen Funktionen zum Ende der Erwerbsbiographie wieder sinkt.

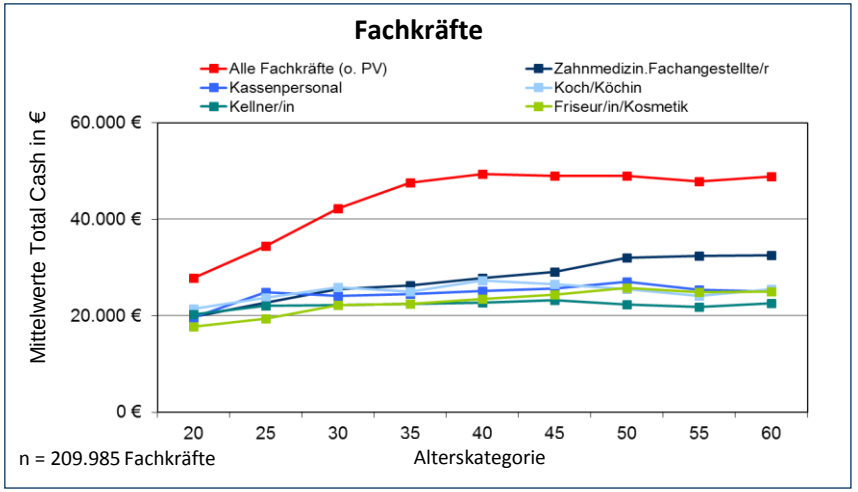


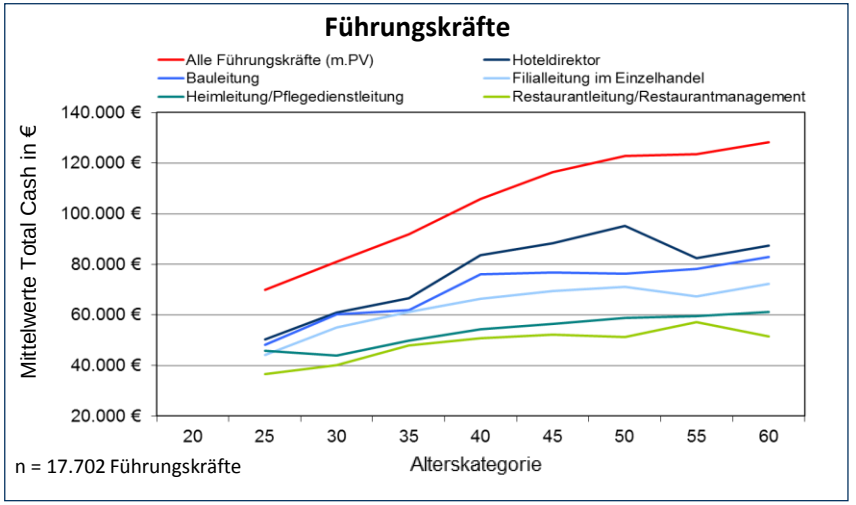


Personalverantwortung ist nicht zwingend mit hohem Gehaltsniveau verbunden

Gehaltsentwicklung in gering bezahlten Berufen

- Die Berufe für Fachkräfte mit einem geringem Einkommen kommen konsequenterweise ebenfalls aus dem Dienstleistungssektor.
- Das durchschnittliche Gehalt aller Fachkräfte liegt gegenüber diesen Berufen bereits beim Berufseinstieg bis zu 57% höher, beim Berufsaustritt sogar bis zu 116%.
- Die Gehaltsentwicklungen der betrachteten Berufe weisen kaum Veränderungen auf. Es ist lediglich ein leichter Anstieg mit steigendem Alter zu verzeichnen, jedoch im Vergleich zu den Top-Jobs nur ein minimaler. Lediglich die zahnmedizinischen Fachangestellten können ihr Gehalt um ca. 50% steigern.
- Die gering vergüteten Berufe für Führungskräfte zeigen keinen klaren Trend: Die Gehälter von Bauleitung und Hoteldirektoren verlaufen schwankend, die weiteren Berufe haben eine fast kontinuierliche schwache Steigung.
- Bemerkenswert ist, dass trotz hoher Personalverantwortung Führungskräfte ein relativ geringes Einkommen haben können. Insbesondere im Gastronomiegewerbe und in sozialen Einrichtungen ist das der Fall.





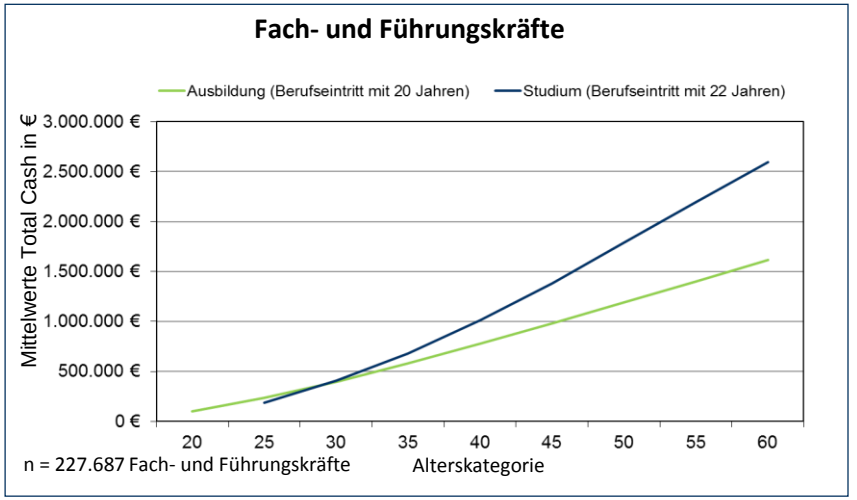
Lebenseinkommensvergleiche

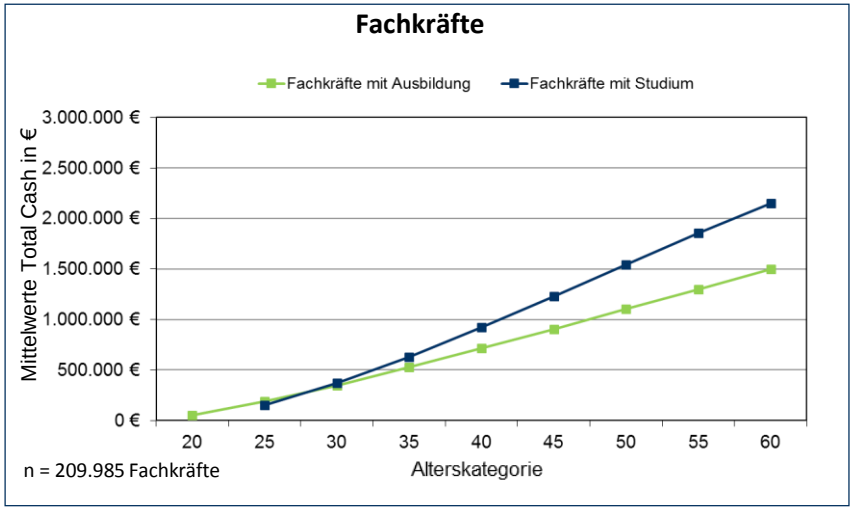
für Fach- und Führungskräfte

Akademischer Abschluss ermöglicht ein deutlich höheres Lebenseinkommen

Lebenseinkommen2: Ausbildung vs. Studium

- Akademiker überholen in der Höhe des kumulierten Lebenseinkommens die Arbeitnehmer mit einer Ausbildung im Alter von 30 Jahren, obwohl letztere früher in das Berufsleben eingetreten sind (alle Fach- und Führungskräfte).
- Bis zum Alter von 60 Jahren ist die Differenz zwischen den beiden Gruppen auf fast 1 Mio.€ angestiegen.
- Fokussiert man sich lediglich auf die Fachkräfte, zeigt sich ein sehr ähnliches Bild.
- Bereits im Alter von 29 Jahren übertrifft das Einkommen der Fachkräfte mit einem Studium das Einkommen der Fachkräfte mit einer Ausbildung, die zwei Jahre früher in das Berufsleben eingetreten sind.
- Genauso ist das kumulierte Lebenseinkommen zum Ende der Erwerbsbiographie deutlich höher, in diesem Fall rund 650 T€.





[2] Das Lebenseinkommen ist die kumulierte Summe aller Gehälter im Laufe einer Erwerbsbiographie

Berufsrichtung Finanzen weist eine klassisches Einkommensentwicklung auf

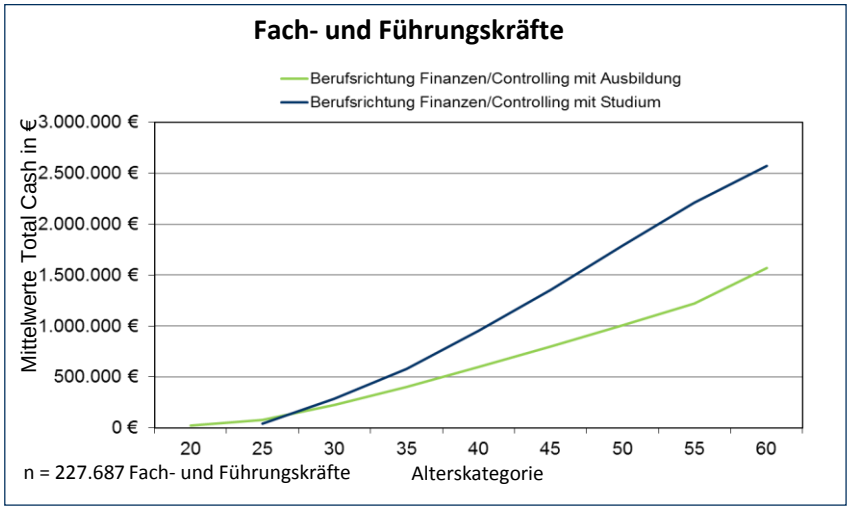
Lebenseinkommen ausgewählter Berufe: Finanzen

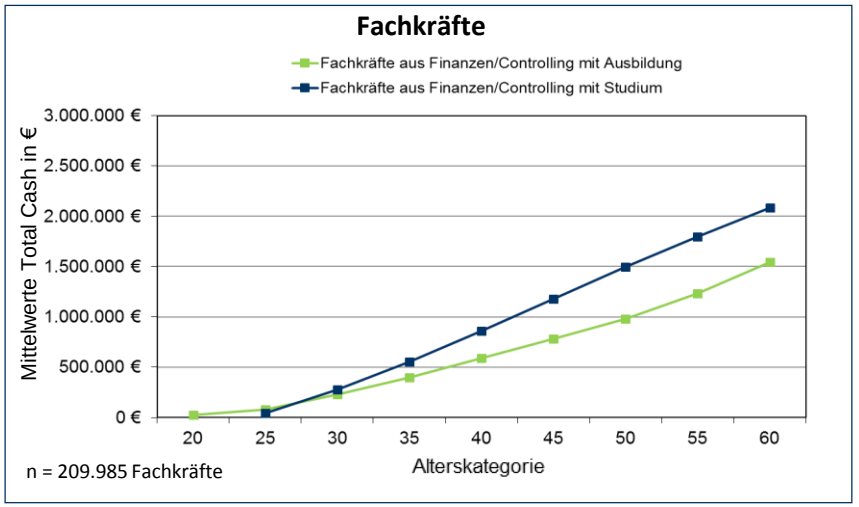
> In der Berufsrichtung Finanzen/Controlling haben ab dem Alter von 27 Jahren Akademiker, kumuliert betrachtet, einen Gehaltsvorteil (alle Fach- und Führungskräfte).

> Dieser Vorteil vergrößert sich mit fortschreitendem Alter kontinuierlich bis zum Ende der Erwerbsbiographie ein Unterschied von über 1 Mio.€ entstanden ist.

> Die Unterschiede im kumulierten Lebenseinkommen der Fachkräfte im Bereich Finanzen/Controlling mit Ausbildung oder Studium sind vom Verlauf her ähnlich, lediglich ist die Differenz etwas geringer.

> So erlangt eine Fachkraft mit akademischer Ausbildung mit 28 Jahren einen Gehaltsvorteil gegenüber Fachkräften mit Ausbildung. Der Gehaltsunterschied im Alter von 60 Jahren beträgt rund 700 T€.





Hoher Bedarf an praktischer Erfahrung kann Effekt des Studiums abschwächen

Lebenseinkommen ausgewählter Berufe: IT, Technik

> Die kumulierte Einkommensentwicklung im IT-Bereich weicht vom üblichen Muster ab.

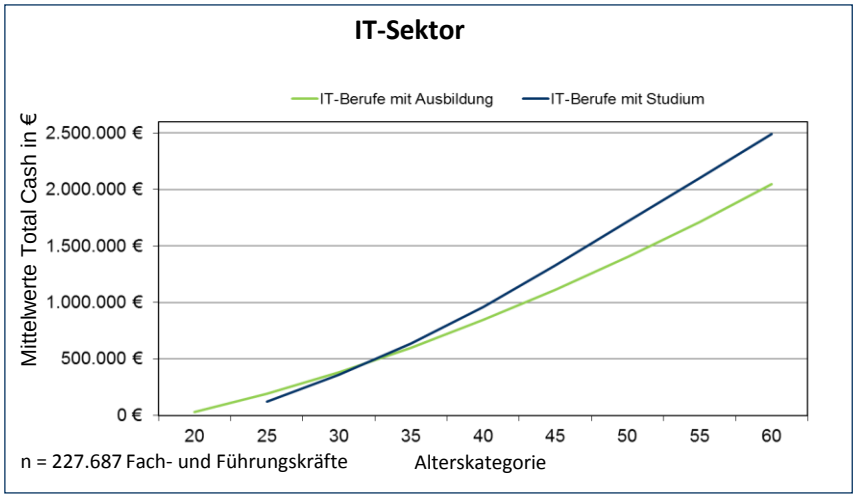
> So übersteigt das kumulierte Gehalt der Arbeitnehmer/innen mit einem Studium das der Arbeitnehmer/innen mit einer Ausbildung zwischen dem 30 und 35 Lebensjahr.

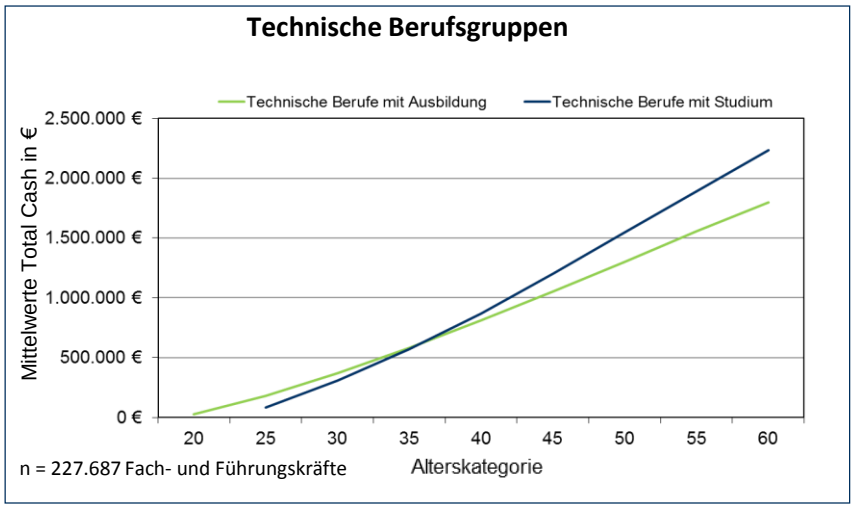
> Allerdings verlaufen die beiden Entwicklungen deutlich näher aneinander, die Differenz der Lebenseinkommen ist dementsprechend in der Alterskategorie 60 ist nicht sehr stark ausgeprägt (443 T€).

> Bei den technischen Berufsgruppen zeigt sich ein sehr ähnliches Bild.

> Der einzige Unterschied hierbei ist, dass die Arbeitnehmer/innen mit einem Studium etwas später ein höheres kumuliertes Einkommen erreichen als die ausgebildeten Arbeitnehmer/innen.

> Grund hierfür kann das hohe Maß an praktischer Erfahrung sein, die beide Berufsrichtungen erfordern und die hier gegenüber der theoretischen Ausbildung ein verhältnismäßig höheres Gewicht einnimmt.

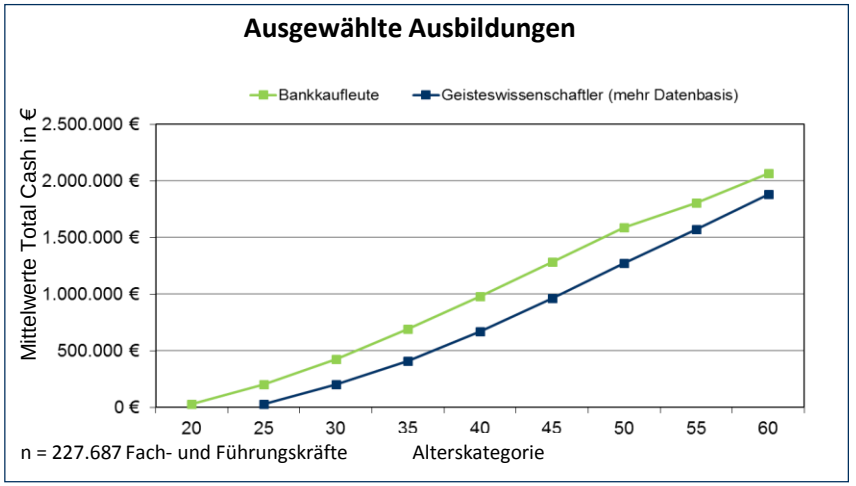




Ein Studium garantiert nicht zwingend ein hohes Lebenseinkommen

Lebenseinkommen: Ausgewählte Ausbildungen

- In der bisherigen Analyse hat sich ein Vorteil eines Studiums bezüglich des Einstiegsgehälter, der Gehaltszunahme im Laufe der Erwerbsbiographie sowie beim kumulierten Lebenseinkommen dargestellt.
- Das dies allerdings nicht zwingend in allen Fällen gilt, zeigt die exemplarische Betrachtung der Gruppe der Geisteswissenschaftler.
- Verglichen mit z.B. Bankkaufleute, die typischerweise auch ohne Studium in ihrer Laufbahn hohes Gehalt erzielen, gelingt es den Geisteswissenschaftler nicht, die Summe des Einkommens der Bankkaufleute im Laufe ihres Erwerbslebens zu übertreffen.



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

Melden Sie sich gerne unter:

Gehalt.de -
Ein Produkt der Personalmarkt Service GmbH

Hoheluftchaussee 18
20253 Hamburg
Telefon: (0) 40.41 34 54 0
Fax: (0) 40.41 34 54 25

presse@personalmarkt.de
www.gehalt.de