

Gehaltsatlas 2015

Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang von Region und Gehalt in Deutschland.

Hamburg, Oktober 2015

Agenda

- > Zusammenfassung
- > Einleitung
- > Datenbasis
- > Statistische Methoden
- > Regionale Unterschiede nach
 - > Bundesländern, Hauptstädten und PLZ-Regionen
 - > Geschlecht
 - > Firmengröße
 - > Berufseinstieg
 - > Sektoren
- > Regionale Unterschiede bei
 - > Fach- und Führungskräften

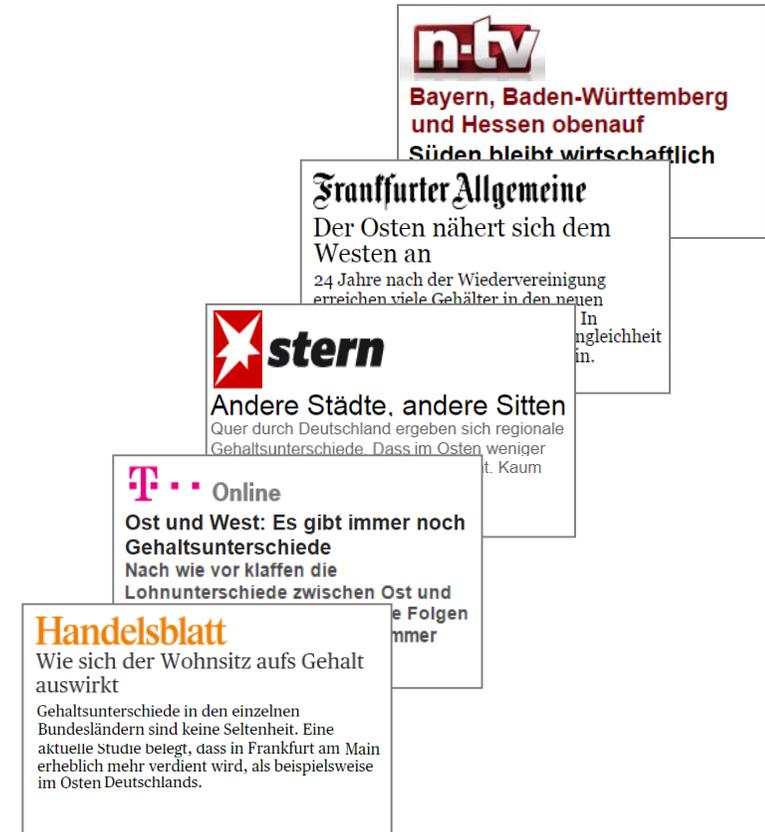
Nach wie vor finden sich in Deutschland signifikante Gehaltsgefälle, die sich im Vergleich zum Vorjahr zum Teil sogar noch vergrößert haben

- > Im **Osten** herrscht nach wie vor ein **unterdurchschnittliches Gehaltsniveau**. Mit Ausnahme von Hamburg sind die **höchsten Gehälter im Süden und Westen** zu finden (Seite 7).
- > Während der Gehaltsdurchschnitt in den fünf **lukrativsten Landeshauptstädten weiter gestiegen** ist, ist er in den fünf Städten mit dem **geringsten Gehaltsniveau weiter gesunken**. Damit wird die **Lücke zwischen München (120,4%) und Schwerin (74,1%) größer** (Seite 8).
- > **Frauen verdienen** immer noch deutlich **weniger als Männer**. Die **größte unbereinigte Entgeltlücke** gibt es in **Baden-Württemberg (37,1%)** (Seite 10).
- > **Bei großen Unternehmen** ist das Gehaltsniveau, über alle Bundesländer betrachtet, deutlich **konstanter als bei kleinen Unternehmen** (Seite 11).
- > Im **Süden und Westen** Deutschlands ist das **Einstiegsgehalt** für akademische Berufseinsteiger **deutlich höher** als im Osten und Norden. Die Wahl der Region kann hier einen Unterschied von bis zu 28,4% ausmachen (Seite 12).
- > Bei den **Wirtschaftssektoren** hängen vor allem die Gehälter im **IT-Sektor** von der jeweiligen **Region ab** (Seite 13).
- > Bei den Gehältern von **Fachkräften** haben Regionen deutlich mehr Einfluss als bei **Führungskräften**. Somit **lohnt** sich bei der Wahl des Arbeitsplatzes vor allem für **Fachkräfte ein Blick auf die Region** (Seite 14).



Regional unterschiedliche Gehaltsniveaus sind nach wie vor ein hochpolitisches Thema in Deutschland

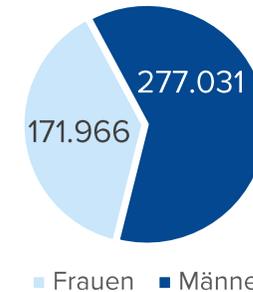
- > Regelmäßig werden in der Öffentlichkeit **regional bedingte Gehaltsunterschiede** innerhalb Deutschlands diskutiert. Dies geschieht zum einen vor dem Hintergrund der Deutschen Wiedervereinigung (**Ungleichheit von Ost und West**), zum anderen hinsichtlich wirtschaftlicher Unterschiede zwischen südlichen und nördlichen Bundesländern innerhalb Deutschlands (**Süd-Nord-Gefälle**).
- > Um das tatsächliche Ausmaß dieser Unterschiede zu untersuchen, hat Compensation-Partner in der vorliegenden **Studie** die **Gehälter** von 448.997 Arbeitsverhältnissen analysiert und dabei **nach Bundesland, Hauptstadt, PLZ-Region, Geschlecht, Firmengröße, Wirtschaftssektor, Führungsverantwortung und Berufseinstiegsgehalt** je Bundesland differenziert.
- > Damit zeigt die Studie mögliche **Zusammenhänge zwischen Gehalt und Regionen** und kann somit als Anhaltspunkt für marktübliche Gehälter in diesen Regionen genutzt werden.
- > **COP Compensation Partner** ist für diese Analyse in einer einzigartigen Ausgangssituation, denn COP verfügt nicht nur über eine der **größten Datenbanken** für Deutsche Lohn- und Gehaltsdaten, sondern auch über **langjährige Erfahrung im Bereich der Beratung**, Erstellung von **Studien** und spezifischen **Benchmarks** rund um das Thema Vergütung.



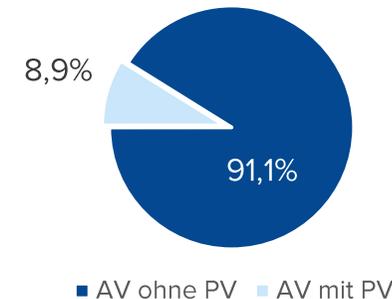
Mit 448.997 ausgewerteten Arbeitsverhältnissen liegt eine ausgezeichnete Datenbasis vor

- > In unsere Auswertung sind die Daten von **448.997 Fach- und Führungskräften*** geflossen, die für die Analyse jeweils nach unterschiedlichen Dimensionen weiter differenziert wurden.
- > Alle Daten stammen aus unserer COP Vergütungsdatenbank, einer der **umfangreichsten Datenbanken** für Vergütungsinformationen in **Deutschland**.
- > Diese Datenbank umfasst mittlerweile insgesamt rund **2.000.000 Datensätze**.
- > Unsere COP Stellenbewertung garantiert dabei, dass alle Vergütungsdaten **eindeutig vergleichbar** sind.
- > Dazu **definieren** wir **für jeden Datensatz** bis zu **24 vergütungsrelevante Parameter**, die die **Aufgaben, Tätigkeiten** und **Verantwortungen** einer Stelle umfassend und passgenau beschreiben.

- > Die vorliegende Studie basiert auf **448.997 Arbeitsverhältnissen** – zu 61,7% von Männern und 38,3 % von Frauen.



- > Von den untersuchten Arbeitsverhältnissen verfügen **39.961** über disziplinarische Personalverantwortung – **409.036** haben keine Personalverantwortung.



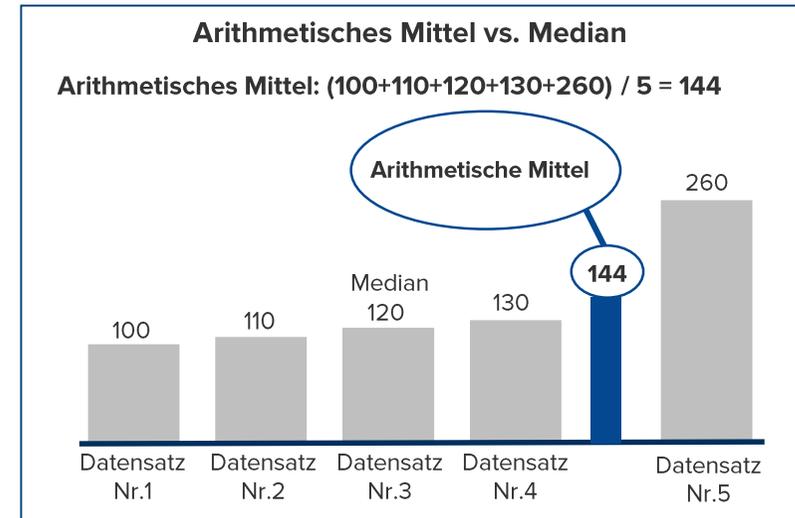
Im Folgenden verwenden wir zum Vergleich der Gehälter das „Total Cash“ sowie das „arithmetische Mittel“ als statistisches Lagemaß

- > 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.

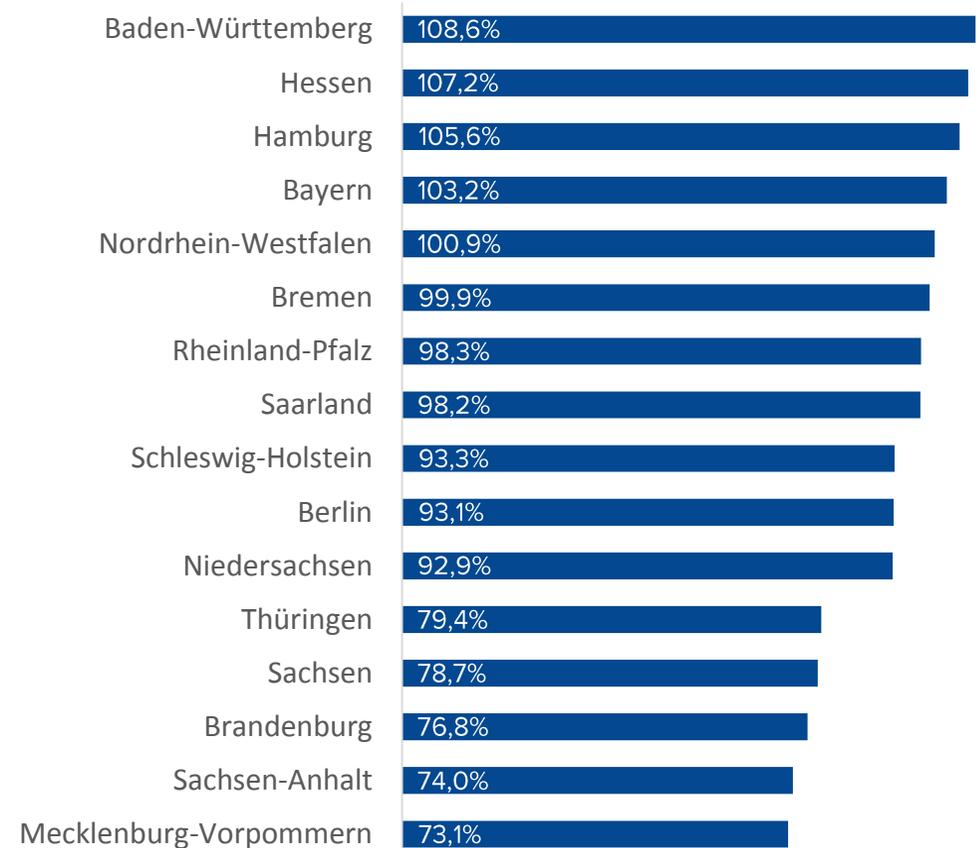
- > Das **arithmetische Mittel** als statistisches „Lagemaß“:



- > Zur Bestimmung der Gehaltsindizes 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“)

Sowohl das Süd-Nord-, also auch das West-Ost-Gefälle lassen sich mit wenigen Ausnahmen weiterhin feststellen

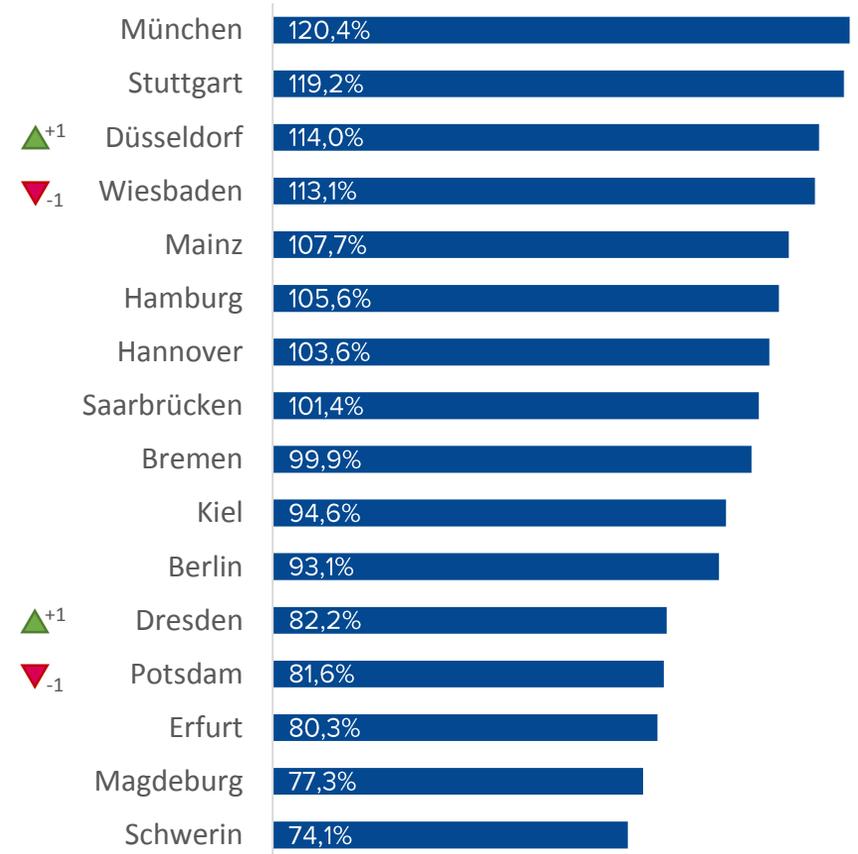
- > Von wenigen Ausnahmen abgesehen **lässt sich erkennen**, dass in **südlichen** und **südwestlichen Bundesländern** das **höchste**, in **östlichen** und **nordöstlichen** Bundesländern das **geringste Gehalt** gezahlt wird.
- > Eine Ausnahme stellt hier Hamburg dar, das trotz nördlicher Lage mit 105,6% an dritter Stelle des bundesweiten Gehaltsvergleichs steht.
- > Die **östlichen Bundesländer haben allesamt ein unterdurchschnittliches Gehaltsniveau**.
- > Mit Ausnahme von Berlin kommen diese Bundesländer maximal auf 79,4% im bundesweiten Vergleich und **liegen** somit knapp 30% hinter Baden-Württemberg und **mehr als 20% unter** dem **Bundesdurchschnitt**.



n= 448.997 Fach- und Führungskräfte

Bei der Betrachtung der Landeshauptstädte spiegelt sich dieses Bild wider

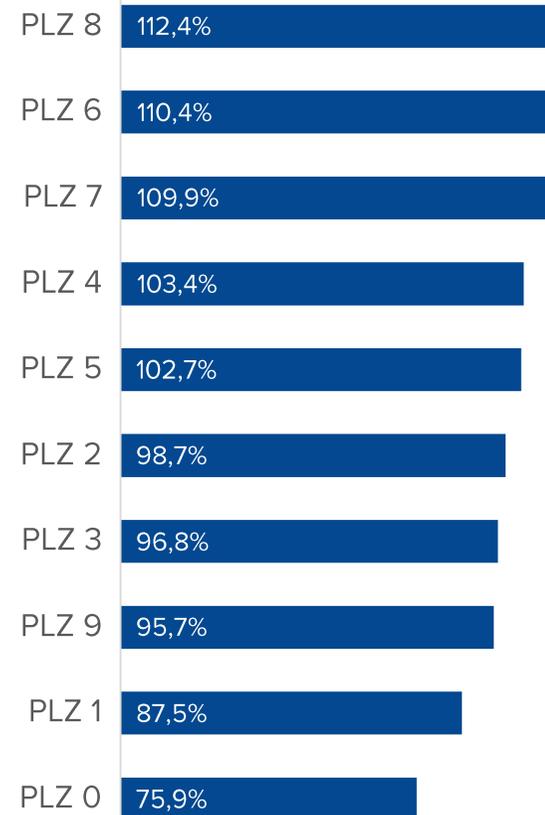
- > Auch das **Gehaltsniveau der Landeshauptstädte** spiegelt das Ergebnis der Analyse auf Bundeslandebene wider: In den Landeshauptstädten in **Süd und West** wird durchschnittlich – teils deutlich - **besser bezahlt als in Nord und Ost**.
- > **Berlin** ist erneut die **Ausnahme im Osten** und **übertrifft** den Länderschnitt östlicher Bundesländer (s. Seite 7) mit bis zu 20% (Mecklenburg-Vorpommern).
- > Im Vergleich zum Vorjahr hat sich im Hauptstädte-Ranking kaum etwas getan: einzig **Dresden und Potsdam** sowie **Düsseldorf und Wiesbaden tauschten** in den letzten 12 Monaten **die Plätze**.



n= 448.997 Fach- und Führungskräfte

Das Gehaltsniveau im Osten liegt bis zu 36% unterhalb dem des Westens

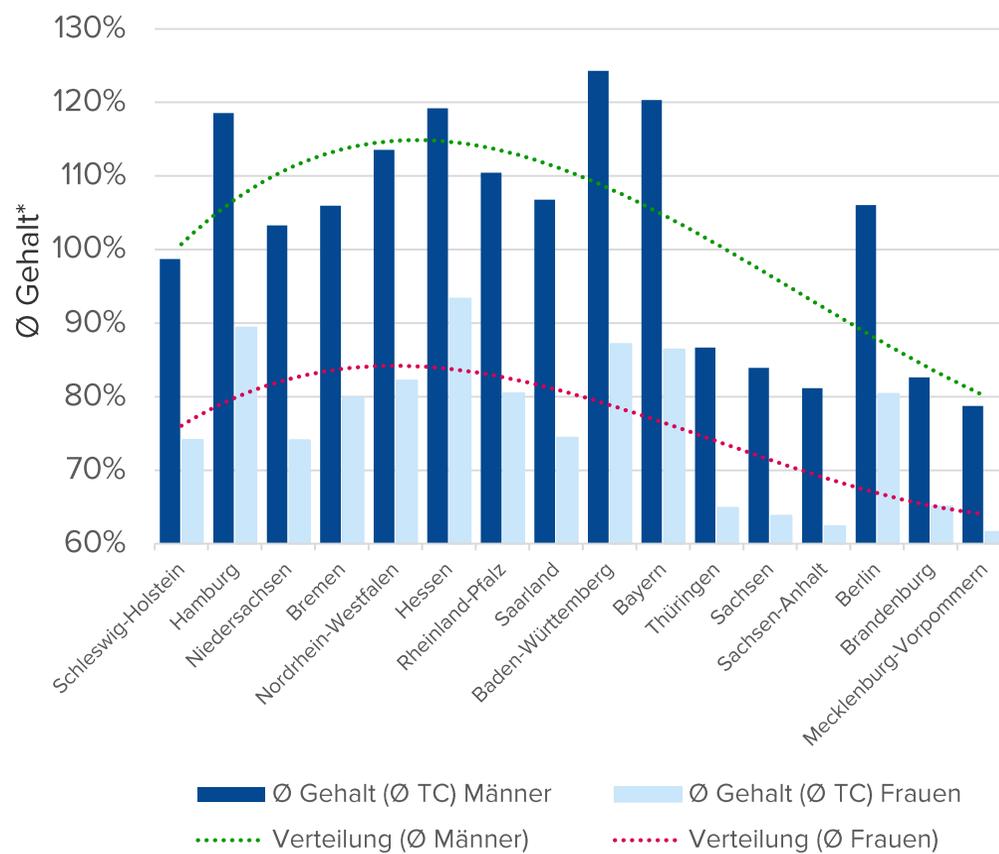
- > Betrachtet man Deutschland auf Ebene der 10 **Postleitzahl-Regionen**, so zeigt sich auch hier ein **ähnliches** Bild wie in den **vorangegangenen Vergleichen**.
- > Die **niedrigste Gehaltsniveau** findet sich in den PLZ-Regionen **0** und **1** wieder, die im Wesentlichen die neuen Bundesländer abdecken.
- > Interessanterweise folgt auf dem drittletzten Platz dann schon die PLZ-Region **9**, die allerdings auch weiter Teile von Bayern umfasst.
- > Im Vergleich zum Vorjahr **öffnet sich die Schere zwischen Ost und West weiter**: Während die beiden bestplatzierten PLZ-Regionen 8 und 6 ihr Gehaltsniveau weiter steigern konnten, verschlechtert sich die Situation relativ in den restlichen Regionen.



n= 448.997 Fach- und Führungskräfte

Die (unbereinigte) Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern ist weiterhin signifikant und zeigt sich im unterschiedlichen Ausmaß in allen Bundesländern

- > Die durchschnittlichen Gehälter von Männern und Frauen weichen in Deutschland immer noch stark voneinander ab. Die unbereinigte **Entgeltlücke zwischen Mann und Frau** beträgt **bis zu 37,1%** (s. Baden-Württemberg).
- > Die Verteilungskurven zeigen allerdings, dass sich die jeweiligen Bundesland-spezifischen **Gehaltsniveaus auf die jeweiligen Gehaltsniveaus der Männer und Frauen analog auswirken**.
- > Heißt: Wo Männer, im Vergleich zum Bundesschnitt aller Arbeitnehmer Deutschlands, viel verdienen, verdienen auch Frauen viel und umgekehrt.
- > Einzig in **Hessen (93,3%)** und **Hamburg (89,4%) verdienen Frauen im Schnitt besser als in Baden-Württemberg (87,1%)**; **Männer verdienen allerdings in Baden-Württemberg (127,3%) besser als in jedem anderen Bundesland**. Auch deswegen schneidet Baden-Württemberg (108,6%) im Geschlechter-unspezifischen Vergleich knapp besser ab als Hessen (107,2%) (s. Seite 7).



n= 448.997 Fach- und Führungskräfte; 171.966 Frauen, 277.031 Männer

Große Unternehmen zeigen sich gegenüber bundeslandspezifischen Gehaltsunterschieden stabiler als kleine Unternehmen

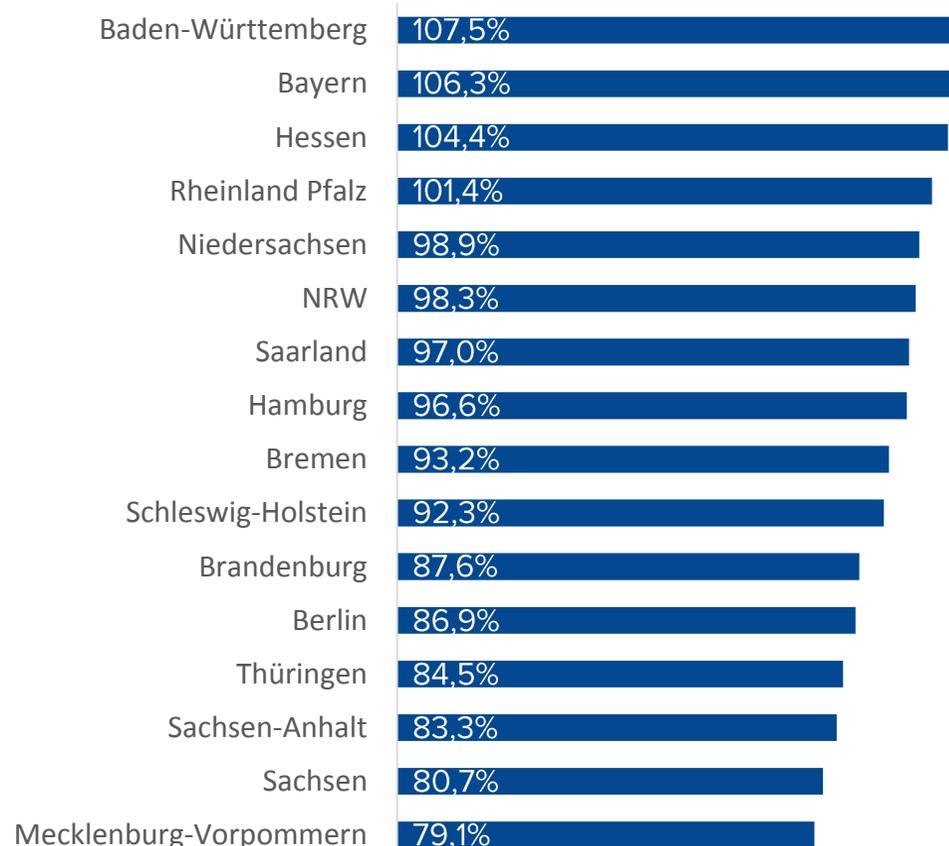
- > Die drei Gehaltskurven der unterschiedlichen Unternehmensgrößen verlaufen über die Bundesländer hinweg relativ ähnlich, obwohl sie sich in ihrer jeweiligen Bezugsgröße unterscheiden (s.u.).
- > Betrachtet man die Verläufe der jeweiligen Kurven, so **zeigen sich bei der kleinste Unternehmensgröße (<101 Mitarbeiter) größere Ausschläge auf, als bei der größten (>1.000 Mitarbeiter)**.
- > Heißt: Große Unternehmen zeigen sich gegenüber bundeslandspezifischen Gehaltsunterschieden stabiler als kleine Unternehmen.
- > Insbesondere in **Hamburg, Hessen, Bayern** und **Berlin** zeigt sich **in der kleinsten Unternehmensgröße (hellblau) eine deutlichere Abweichung vom Bundesschnitt (100%)** zeigt als bei der größten (rosa).
- > Anmerkung: Die Kurven lassen sich nur einzeln durch ihre jeweiligen Abweichungen vom korrespondierenden Bundesdurchschnitt vergleichen. Ein vertikales Vergleichen der jeweiligen Punkte zueinander ist nicht möglich.



n= 448.997 Fach- und Führungskräfte

Die Einstiegsgehälter sind in Ballungsgebieten tendenziell niedriger, während ländliche Regionen mit Vergütungsanreizen locken müssen

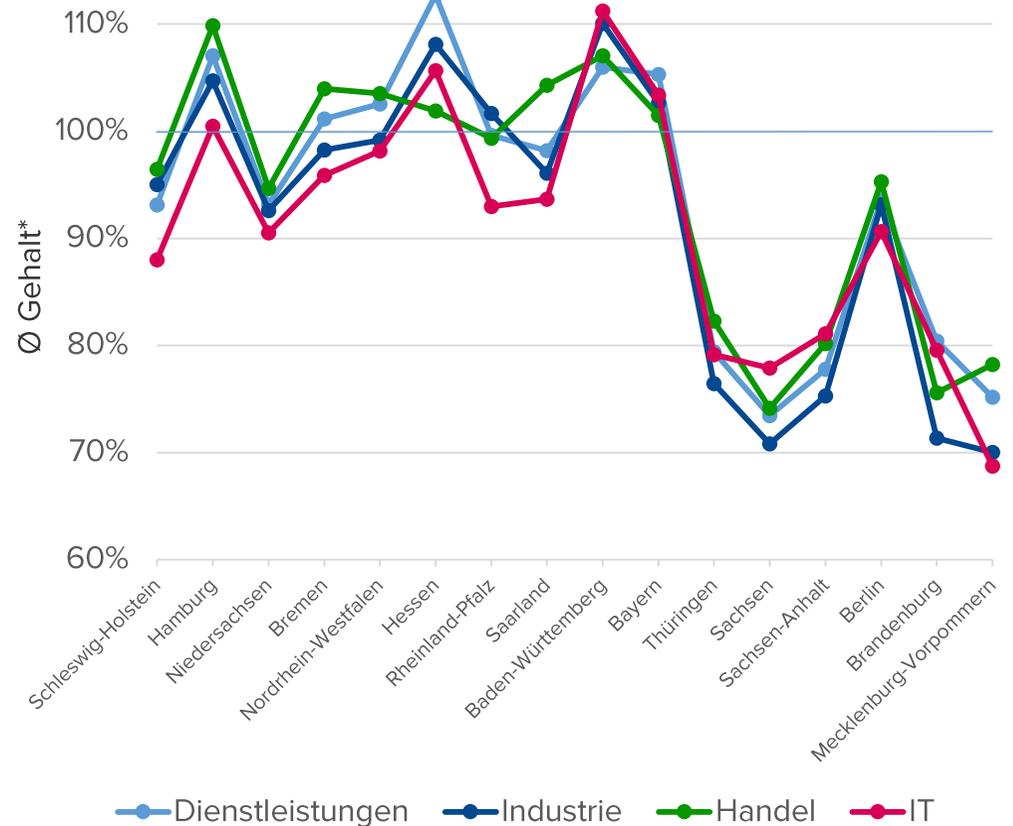
- > Die höchsten Gehälter können akademische **Berufseinsteiger*** in den südlichen Bundesländern erwarten, hinten liegen erneut die neuen und nördlichen Bundesländer.
- > Obwohl **Hamburg** im Regionenvergleich **überdurchschnittlich gut abschneidet**, sind hier die **Einstiegsgehälter** für Berufseinsteiger **auffallend gering**. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei den beiden anderen „Stadt-Staaten“ Bremen und Berlin ab.
- > Dies hängt vor allem mit **den Präferenzen heutiger Berufseinsteiger** zusammen, die es in der Mehrheit **in die Großstädte** zieht. Somit müssen **dort ansässige Arbeitgeber tendenziell weniger Vergütungsanreize** bieten, um Arbeitnehmer zu rekrutieren.
- > Zwar zieht es **Berufseinsteiger auch nach Stuttgart, Frankfurt oder München**, allerdings haben die **Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen und Bayern** auch **viele ländliche Regionen**, die Berufseinsteiger mithilfe eines höheren Gehaltes locken müssen. Dies zieht den Schnitt nach oben.
- > Das **Gehaltsniveau in München** ist außerdem vor allem aufgrund der **vergleichsweise hohen Lebenshaltungskosten** überdurchschnittlich hoch.



n= 18.102 Berufseinsteiger

Gehälter im Wirtschaftssektor IT sind am stärksten von der Region abhängig

- > Die Gehaltskurven der unterschiedlichen **Wirtschaftssektoren** (Dienstleistungen, Industrie, des Handels und IT) verlaufen über die Bundesländer hinweg relativ ähnlich, obwohl sie sich in ihrer jeweiligen Bezugsgröße unterscheiden (s.u.).
- > Bei näherer Betrachtung der einzelnen Kurven fällt auf, dass der **IT-Sektor** die größten Schwankungen von seiner Bezugsgröße aufweist. Damit kann festgehalten werden, dass der Einfluss der Region auf das Gehaltsniveau in diesem Sektor am größten ist.
- > Im **Handel** hat die Region hingegen **den geringsten Einfluss auf das Gehalt** der Mitarbeiter.
- > Zusammenfassend lässt sich damit sagen, dass vor allem Arbeitnehmer im IT-Sektor ein besonderes Augenmerk auf die Wahl des Standorts ihres Arbeitgebers legen sollten.
- > Anmerkung: Die Kurven lassen sich nur einzeln durch ihre jeweiligen Abweichungen vom korrespondierenden Bundesdurchschnitt vergleichen. Ein vertikales Vergleichen der jeweiligen Punkte zueinander ist nicht möglich.

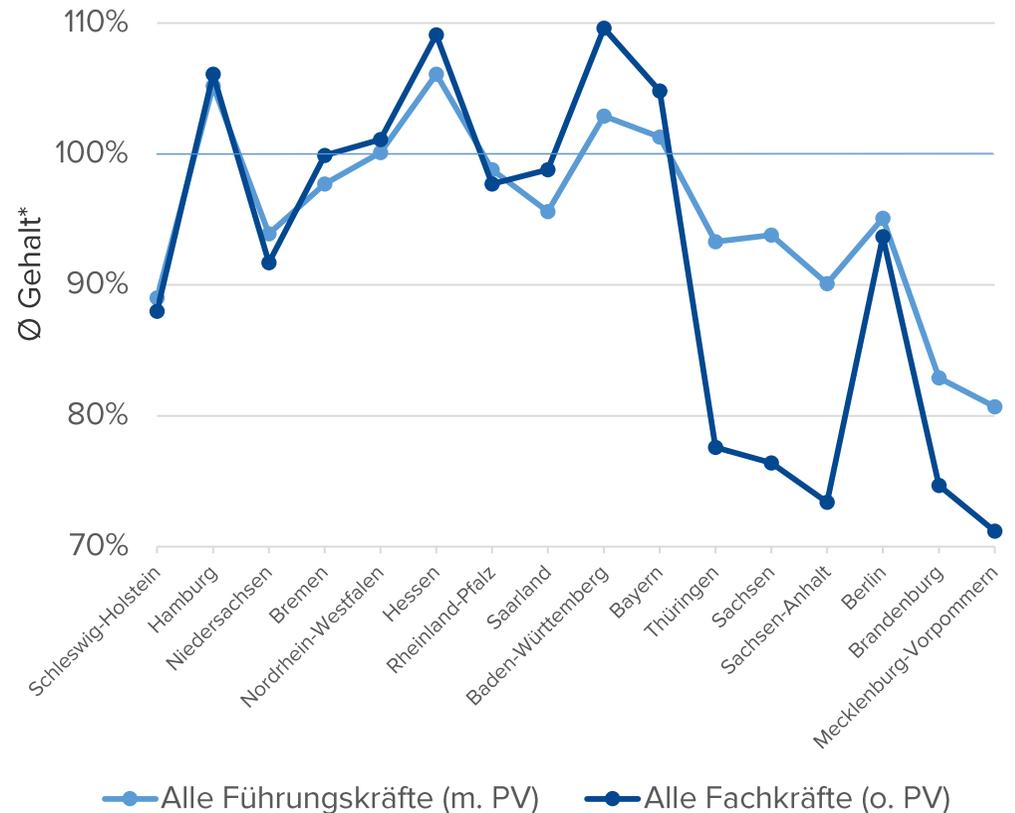


n= 448.997 Fach- und Führungskräfte

*100% stellen jeweils den Gesamtschnitt aller Fach- und Führungskräfte Deutschlands innerhalb der einzelnen Sektoren dar.

Die Region hat einen höheren Einfluss auf die Gehälter von Fachkräften als auf die von Führungskräften

- > Die bundeslandspezifische **Gehaltskurve der Fachkräfte** ohne Personalverantwortung zeigt **deutlich größere Abweichungen** vom bundesdeutschen Gesamtdurchschnitt **als** die der **Führungskräfte** mit Personalverantwortung.
- > Vor allem im **Osten Deutschlands** sind **deutliche Ausschläge nach unten** bei den **Fachkräften** zu sehen.
- > Das heißt, dass die jeweilige **Region bei Gehältern von Fachkräften deutlich höheren Einfluss** hat, als bei den Führungskräften.
- > Somit ist für Fachkräfte auch die Entscheidung, wo sie in Deutschland arbeiten, für die Höhe ihres Gehalts von größerer Bedeutung als für Führungskräfte.
- > Anmerkung: Die Kurven lassen sich nur einzeln durch ihre jeweiligen Abweichungen vom korrespondierenden Bundesdurchschnitt vergleichen. Ein vertikales Vergleichen der jeweiligen Punkte ist nicht möglich.



n= 448.997 Fach- und Führungskräfte



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
presse@compensation-partner.de

Tel. 040 - 42 10 47 5 - 0
Fax. 040 - 42 10 47 5 - 25