Gehaltsstudie 2008

Einstiegsgehälter von
Hochschulabsolventen
und Praktikanten

alma mater®

Durchgeführt von der Firma

alma mater®

Friedrichstraße 14

D-70174 Stuttgart

Tel.: +49 (0) 711 / 229 606 0

E-Mail: Bewerberservice@alma-mater.de

Web: http://www.alma-mater.de

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

dass die Dynamik am Arbeitsmarkt erneut wächst, wissen Sie bereits aus den visuellen und den Printmedien. Die deutschen Produkte sind auf dem Weltmarkt sehr gefragt und werden zahlreich geordert, was vielen Unternehmen prallgefüllte Auftragsbücher beschert, insbesondere dem produzierenden Gewerbe. Und um die gewachsene Nachfrage befriedigen zu können, werden erfreulicherweise wieder Stellen ausgeschrieben. Gesucht sind vor allem Informatiker und Ingenieure.

Damit einher wächst aber auch die Verunsicherung bezüglich der zu erwartenden beziehungsweise der zu bezahlenden Löhne. Die Personalverantwortlichen der Unternehmen haben Schwierigkeiten die Nachfragesituation richtig einzuschätzen; Bewerber tun sich schwer damit, ihren genauen Marktwert zu beziffern. Gehälter sind schließlich den Prinzipien der Marktwirtschaft unterworfen und müssen infolgedessen aus dem Zusammenhang mit den jeweils aktuellen Rahmenbedingungen bewertet werden.

Aufgrund der fortlaufenden Lohnentwicklung hat es sich alma mater deshalb zur Aufgabe gemacht, in einem jährlichen Turnus die Gehaltsverschiebungen am Arbeitsmarkt zu untersuchen. Mit unserer Gehaltsstudie, die sich bereits im vierten Jahr ihres Bestehens befindet, möchten wir sowohl Studenten, Absolventen und Young Professionals, als auch den Personalverantwortlichen der Unternehmen Orientierung bieten. In diesem Jahr beteiligten sich 864 Firmen jeglicher Größe aus dem gesamten Bundesgebiet, was als Riesenerfolg zu werten ist!

Lesen können Sie unsere Studie auf dreierlei Weise. Zum einen bietet es sich an, die Untersuchung wie gehabt vom Anfang bis zum Ende zu lesen. So werden Sie durch die Ergebnisse geleitet und können nachvollziehen, wie diese zustande gekommen sind. Zum anderen, vor allem wenn die Zeit knapp ist, bietet es sich an, sich durch die Ergebnisse der einzelnen Kapitel zu hangeln. Am Ende jedes Abschnittes finden Sie auf diesem Weg alle relevanten Ergebnisse zusammengefasst. Darüber hinaus ist es möglich, sich lediglich auf die Gesamtergebnisse im Anschluss der Untersuchung zu konzentrieren.

Im Namen von alma mater möchte ich an dieser Stelle allen teilnehmenden Unternehmen für das entgegengebrachte Vertrauen danken. Mit Ihrer Hilfe konnte ein Überblick über die Entwicklung der Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventinnen und –absolventen des Jahres 2008 erstellt werden. Gerne möchte ich Sie und alle interessierten Unternehmen zur Teilnahme an der alma mater Gehaltsstudie 2009 einladen. Diesbezügliche Informationen finden Sie Ende des Jahres auf unserer Webpage.

Für die Studie wünsche ich Ihnen eine angenehme und aufschlussreiche Lektüre!

Ihr Jürgen Bühler
(Geschäftsführer)

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung 5
2. Datenbasis 6
3. Auswertung 10
3.1 Einstiegsgehalt nach Funktionsbereich 10
3.2 Einstiegsgehalt nach Unternehmensgröße 15
3.3 Einstiegsgehalt nach Branchen 18
3.4 Einstiegsgehalt nach PLZ 23
3.5 Eingruppierung Bachelor/Master 25
3.6 Praktikantengehälter 28
4. Interpretation und Ausblick 35
5. Über alma mater 38

Abbildungsverzeichnis

Abb.1 – Teilnehmende Unternehmen nach Größe 7
Abb. 2 – Teilnehmende Unternehmen nach Branche 8
Abb. 3 – Teilnehmende Unternehmen nach Region 9
Abb. 4 – Einstiegsgehälter nach Funktionen (Tabelle) 11
Abb. 5 – Einstiegsgehälter nach Funktionen (Diagramm) 12
Abb. 6 – Abweichung von den Durchschnittswerten in % 13
Abb. 7 – Gehälter im Jahresvergleich 14
Abb. 8 – Einstiegsgehälter nach Unternehmensgröße 15
Abb. 9 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt in % 16
Abb. 10 – Tarifbindung nach Unternehmensgröße 17
Abb. 11 – Einstiegsgehälter nach Branchen 19
Abb. 12 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt in % 20
Abb. 13 – Einstiegsgehälter nach Branche und Funktion 21
Abb. 14 – Branchengehälter im Jahresvergleich 21
Abb. 15 – Einstiegsgehälter nach Region 23
Abb. 16 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt in % 24
Abb. 17 – Einstiegsgehälter Bachelor/Master vs. Diplom (Zu- / Abschlag in %) 26
Abb. 18 – Praktikantengehälter (Median; 1. u. 3. Quartil) 29
Abb. 19 – Praktikantengehälter nach Branche 29
Abb. 20 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt in % 30
Abb. 21 – Vergleich Branchen-Praktikantengehälter im Jahresvergleich 31
Abb. 22 – Praktikantengehälter nach PLZ 32
Abb. 23 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt in % 32
Abb. 24 – Praktikantengehälter nach Unternehmensgröße 33
Abb. 25 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt 33

1. Einführung

In unserer Arbeit als Personalrecruiter für akademische Nachwuchskräfte können wir immer wieder feststellen, dass bei Berufseinsteigern generell Unsicherheit bezüglich der am Markt geläufigen Einstiegsgehälter besteht. Während einige Kandidaten mit zu geringen Vorstellungen ins Rennen gehen, gibt es auch zahlreiche Anwärter, die ihre Verdienstmöglichkeiten überschätzen. Das Ergebnis sind dann häufig Enttäuschungen bei Arbeitgebern und Bewerbern, die bei einer besseren Transparenz der zu erwartenden Löhne hätten vermieden werden können.

Zu beachten ist, dass Gehälter, wie (fast) alle Produkte und Dienstleistungen, den Gesetzen der Marktwirtschaft unterworfen sind. Üblicherweise werden sie verhandelt und richten sich dabei nach Angebot und Nachfrage. In den vergangenen Jahren konnten viele Unternehmen aufgrund des geringen konjunkturellen Wachstums bei gleichzeitig hohem Fachkräfteangebot die Einstiegsgehälter nach unten korrigieren. Heute hingegen, nachdem die Wirtschaft wieder wächst, haben Firmen wieder Schwierigkeiten, bestimmte Positionen entsprechend zu besetzen. Dieser Umstand bringt auch das Lohngefüge in Wallung und könnte ein Indiz für steigende Gehälter von akademischen Nachwuchskräften sein.

Als Recruiting-Spezialist haben wir es uns deswegen zur Aufgabe gemacht, einen regelmäßigen Überblick über die lohnspezifischen Veränderungen des Arbeitsmarktes zu bereiten. Bereits zum vierten Mal fängt unsere Gehaltsstudie die Gehaltsentwicklung der Einstiegspositionen für akademische Nachwuchskräfte ein. Da Praktikanten mittlerweile bei vielen Wirtschaftsunternehmen eine hohe Bedeutung erlangt haben, wurde gleichfalls die Lohnentwicklung dieser Positionen ermittelt. Zudem enthält die Gehaltsstudie 2008 erstmalig den Funktionsbereich Traineeprogramm.

Das Studiendesign ist branchen- und regionenübergreifend angelegt und erfasst Unternehmen sämtlicher Größenordnungen. Dadurch kann die Studie Studierenden, Absolventen und Young Professionals die größtmögliche Transparenz über die aktuelle Lohnsituation für akademische Nachwuchskräfte verschaffen. Unternehmen gewinnen mit ihr wertvolle Anhaltspunkte für die eigene Gehaltsplanung und wissen, wo sie mit ihrem Gehaltsangebot im Gehaltsgefüge stehen.

Sicherheit mit Perspektive – Willkommen bei MLP als Financial Trainee.

Steffen Fusenig, Dipl.-Betriebswirt (FH), 34, MLP-Berater.

MLP setzt seit über 35 Jahren Maßstäbe bei individuellen Finanzlösungen für Akademiker und andere anspruchsvolle Kunden: Als unabhängiger Makler handeln wir ausschließlich in ihrem Auftrag und überzeugen durch hohe Beratungsqualität. In 260 MLP-Geschäftsstellen betreuen 2.600 hoch qualifizierte Berater/-innen über 700.000 Kunden. Diese profitieren von unseren ganzheitlichen Vorsorge- und Finanzkonzepten, die auch ein maßgeschneidertes Vermögensmanagement und Banking mit einbeziehen.

Zur Verstärkung unserer Geschäftsstellen suchen wir bundesweit Hochschulabsolventen/junge Verkaufstalente zum Einstieg als

Financial Trainees (m/w).

Nach einer intensiven Ausbildung, die in der Branche Standards setzt, begleiten Sie Ihre Kunden mit maßgeschneiderten und innovativen Finanzlösungen ab dem Berufsstart und in allen weiteren Lebensphasen als kompetenter Ansprechpartner.

Wir bieten Ihnen die besten Bedingungen für einen erfolgreichen Einstieg in den Wachstumsmarkt Finanzdienstleistungen:

- Attraktives Fixum zu Beginn der Tätigkeit
- Hoch qualifizierte Aus- und Weiterbildung an der MLP Corporate University und in der MLP-Geschäftsstelle
- Unabhängiger Zugriff auf die besten Produkte am Markt
- Professionelle Unterstützung durch unsere Vertriebsservices
- Eine hoch anspruchsvolle und attraktive Kundenzielgruppe

Schon während der Traineephase genießen Sie die Vorteile eines selbstständigen Unternehmers mit unbegrenzten, leistungsabhängigen Einkommensmöglichkeiten. Neben Ihrer Eigeninitiative und Ihrem überdurchschnittlichen Engagement überzeugen Sie uns vor allem durch Ihre Persönlichkeit und Ihre ausgeprägte Kommunikationsstärke. Sie gehen gerne auf andere Menschen zu, schätzen eigenverantwortliches Arbeiten und haben den Anspruch, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln? Dann freuen wir uns, Sie kennen zu lernen.

MLP Finanzdienstleistungen AG
Dr. Christian Kugelmeier
Kennwort: alma mater
Alte Heerstraße 40, 69168 Wiesloch
Tel 06222 • 308 • 8410, www.mlp-berater.de

Jetzt MLP erleben!
www.experience-mlp.de

TOP ARBEITGEBER DEUTSCHLAND '07 AWARDED BY crf.com karriere

MLP Private Finance

2. Datenbasis

Zur Teilnahme an der Gehaltsstudie 2008 wurden insgesamt etwa 5.000 Personalansprechpartner aus der Kundendatenbank von alma mater eingeladen. Die Personen wurden per E-Mail mit einem Fragebogen angeschrieben und gebeten, Auskunft über die durchschnittlichen Einstiegsgehälter zu erteilen, die sie für (Fach-) Hochschulabsolventen in verschiedenen Funktionsbereichen bezahlen. Zudem sollten sie Angaben zu Branche, Unternehmensgröße und zur regionalen Präsenz ihrer Unternehmen machen. Ebenso wurden die Firmen befragt, inwieweit sie die neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master mit einem Zu- bzw. Abschlag im Vergleich zum Diplomabschluss belegen.

Mit der Gehaltsstudie 2008 wurden insgesamt 1.946 Gehaltsangaben von 864 Unternehmen erhoben. Dies bedeutet eine Verdreifachung der Teilnehmerzahl im Vergleich zur Studie des vorherigen Jahres. Wie in Abbildung 1 zu erkennen, beteiligten sich Unternehmen aller Größenordnungen in ausgewogenem Verhältnis. Die Daten wurden im Zeitraum 26. November 2007 bis 15. Februar 2008 erhoben und anschließend ausgewertet. Dabei wurden für die Auswertung folgende quantifizierbare Schlüsselkategorien festgelegt, die das Interpretationsgerüst bilden: Funktionsbereich, Größe, Branche und regionale Präsenz der Unternehmen.

Innerhalb der Kategorie Funktionsbereich konnten die teilnehmenden Unternehmen ihre Einstiegspositionen folgenden 9 Berufsfeldern zuordnen:

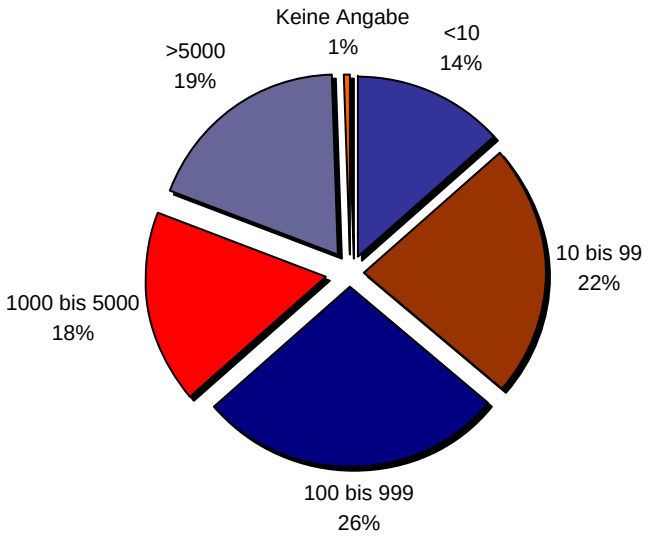
- Einkauf
- Marketing
- Vertrieb
- Forschung und Entwicklung
- IT-Bereich
- Fertigung
- Finanzwesen, Controlling
- Personalwesen
- Traineeprogramm

Bei der Unternehmensgröße wurde unterschieden in:

- Kleine Unternehmen bis 10 Mitarbeiter
- Mittlere Unternehmen zwischen 10 und 99 Mitarbeiter
- Unternehmen zwischen 100 und 999 Mitarbeiter
- Mittelgroße Unternehmen zwischen 1.000 und 5.000 Mitarbeiter
- Großunternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeiter

Grafisch ergibt sich bei der Verteilung nach Unternehmensgröße folgendes Bild:

Abb.1 – Teilnehmende Unternehmen nach Größe



Die Einteilung der Branchenstruktur erfolgte in Anlehnung an die Kategorisierung der alma mater Firmenkundendatenbank. Diese orientiert sich an der üblichen Brancheneinteilung wie sie auch von gängigen Branchenbüchern vorgenommen wird, wurde aber auf die speziellen Bedürfnisse von Akademikern optimiert. So werden zum Beispiel handwerkliche Branchen ausgespart, weil in diesen Arbeitsfeldern normalerweise keine Akademiker beschäftigt sind. Zu beachten ist, dass aufgrund der mangelnden Teilnahme von Unternehmen aus der Branche Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Rechtsberatung diese Branche vor Auswertung der Überkategorie Unternehmensberatung zugerechnet wurde, da aufgrund der zu geringen Teilnahme des erstgenannten Berufsfeldes der gewonnene Datenumfang als nicht repräsentativ bewertet werden musste.

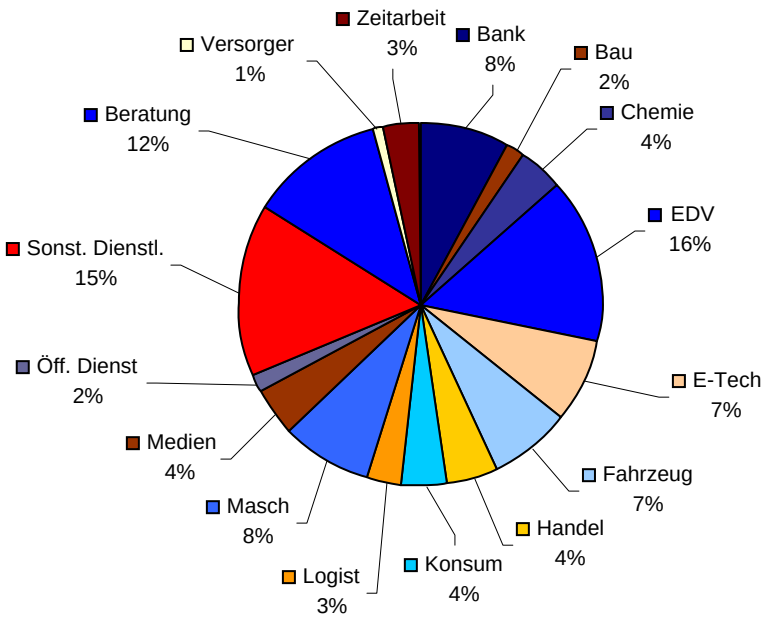
Die Branchen wurden eingeteilt in:

- Banken, Finanzwesen, Versicherungen, Finanzberatung
- Bauwesen, Baustoffe, Bauleistungen
- Chemie, Pharma, Medizin
- EDV, Software, Hardware (Hersteller und Dienstleistungen)
- Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Feinwerktechnik
- Fahrzeughersteller / KFZ-Zulieferindustrie, Luft & Raumfahrt
- Groß-, Außen- und Einzelhandel
- Konsumgüter, Gebrauchsgüter
- Logistik, Transport, Verkehr
- Maschinenbau, Anlagenbau

- Medien, Verlage, Funk und Fernsehen
- Öffentlicher Dienst
- Sonstige Dienstleistung
- Unternehmensberatung
- Versorger (Strom, Gas, Wasser, Öl)
- Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Rechtsberatung
- Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Bei der Verteilung auf die 16 verschiedenen Branchen ergibt sich folgendes Bild:

Abb. 2 – Teilnehmende Unternehmen nach Branche



Was die regionale Präsenz betrifft, wurde den teilnehmenden Unternehmen in der alma mater Gehaltsstudie 2008 erstmalig die Möglichkeit gegeben, die Verortung am konkreten Arbeitsplatz auszumachen. Dies bedeutet, dass Betriebe, die in mehreren Bundesländern Produktionsstätten führen oder Dienstleistungen anbieten, Mehrfachnennungen bezüglich der Stellenstandorte abgeben konnten. Ein entscheidender Vorteil dieser Neuerung liegt darin, die regionale Präsenz der Unternehmen unverfälscht abbilden zu können, da die Datenerhebung sich nicht am Hauptsitz des Unternehmens, sondern am tatsächlichen Einsatzort des Arbeitsplatzes orientiert. Dem Vorzug einer geläufigen Einteilung entsprechend, wurden hier die Postleitzahlen der Bundesrepublik Deutschland als Bezugspunkte gewählt.

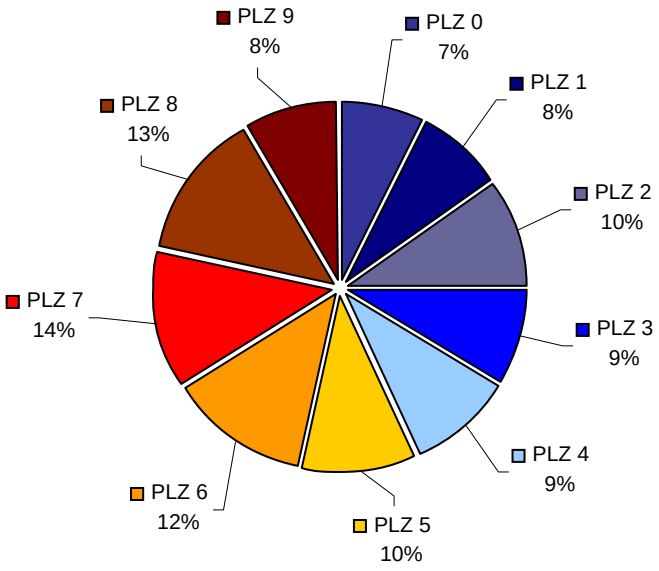
Die regionale Einteilung erfolgte gemäß der Postleitzahlenstruktur der Bundesrepublik Deutschland:

- PLZ 0 (Sachsen, Sachsen-Anhalt)
- PLZ 1 (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern)

- PLZ 2 (Bremen, Hamburg, Schleswig-Hohlstein, Niedersachsen)
- PLZ 3 (Niedersachsen, Hessen, Sachsen-Anhalt)
- PLZ 4 (Nordrhein-Westfalen)
- PLZ 5 (Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen)
- PLZ 6 (Saarland, Rheinland-Pfalz, Hessen)
- PLZ 7 (Baden-Württemberg)
- PLZ 8 (Baden-Württemberg, Bayern)
- PLZ 9 (Bayern, Thüringen)

Grafisch dargestellt ergibt sich folgende regionale Präsenz:

Abb. 3 – Teilnehmende Unternehmen nach Region



Das wichtigste in Kürze:

- An der alma mater Gehaltsstudie 2008 beteiligten sich 864 Unternehmen mit 1.946 Gehaltsangaben.
- Die Betriebe waren aufgefordert Gehaltsangaben zu 9 unterschiedlichen Funktionsbereichen machen.
- Vertreten waren Firmen jeglicher Größenordnung, die in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander standen (vgl. Abb. 1).
- Die Brancheneinteilung erfolgte nach den geläufigen Kriterien, wie sie auch zum Beispiel in Branchenbüchern zum Tragen kommen, wurde aber speziell an den Arbeitsmarkt der akademischen Nachwuchskräfte angepasst (vgl. Abb. 2).
- In der Gehaltsstudie 2008 wurde erstmalig die Möglichkeit eingeräumt, die regionale Präsenz der beschriebenen Arbeitsplätze unabhängig vom Unternehmenssitz anzugeben (vgl. Abb. 3).
- Somit ergibt sich ein annähernd repräsentativer Datenstock zur Auswertung.

3. Auswertung

Im folgenden Kapitel werden die Einstiegsgehälter akademischer Nachwuchskräfte anhand der oben aufgeführten Kategorien untersucht und untereinander in Zusammenhang gebracht. Dabei wurden sämtliche Gehaltsangaben auf volle Eurobeträge gerundet. Unvollständig ausgefüllte Fragebögen, die zu bestimmten Teilbereichen keine Antworten beinhalten, fanden bei den jeweiligen Teilauswertungen keine Berücksichtigung. Um Verfälschungen durch einmalige Ausreißer zu vermeiden, wurden vor der Auswertung der Ergebnisse die jeweils fünf höchsten und fünf niedrigsten Gehaltsnennungen gestrichen. Ferner wurden Gehaltsangaben nicht in der Studie berücksichtigt, bei denen es sich offenkundig nicht um Gehälter für Beschäftigungen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland handelt. Die Branche Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Rechtsberatung wurde vor Auswertung der Daten aufgrund der zu geringen Teilnehmerzahl der Branche Unternehmensberatung zugerechnet, da der gewonnene Datenumfang für sich genommen als nicht repräsentativ betrachtet werden musste.

3.1 Einstiegsgehalt nach Funktionsbereich

Die Unternehmen wurden gebeten, für die jeweiligen Funktionsbereiche von Hochschulabgängern das übliche Jahresgehalt anzugeben. Basis der Umfrage war dabei das Gehalt für Bewerber mit Diplom- oder Magister-Abschluss. Beim Gehalt war vom üblichen Jahreszielgehalt inklusive Prämien oder finanziellen Nebenleistungen (13. Gehalt, Urlaubsgeld, etc.) auszugehen, das Berufseinsteiger realistisch im ersten Jahr erzielen können. Diejenigen Unternehmen, die Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten unterschiedlich eingruppieren, wurden gebeten, das Durchschnittsgehalt zwischen den beiden Studienabschlüssen anzusetzen.

Da Traineeprogramme als Weg zum Berufseinstieg immer mehr an Bedeutung gewinnen, wurden sie in der Gehaltsstudie 2008 als zusätzlicher Funktionsbereich aufgenommen. Allerdings ist zu beachten, dass der Funktionsbereich Traineeprogramm als Einheit aufgeführt wird, der zwar in die anderen Funktionsbereiche hineinreicht aber diesen aufgrund des Studiendesigns nicht zugeordnet werden konnte. Die Art der Anstellung (Direkteinstieg oder Traineeprogramm) mit der Variablen Funktionsbereich zu kreuzen, muss deshalb einer späteren Studie vorbehalten bleiben.

Zur Auswahl standen die folgenden Funktionsbereiche:

- Einkauf
- Marketing
- Vertrieb
- Forschung und Entwicklung
- Informationstechnologie
- Fertigung

- Finanzwesen, Controlling
- Personalwesen
- Traineeprogramm

Zur Auswertung der Einstiegsgehälter bezogen auf den Funktionsbereich wurden der statistische Durchschnittswert Median und die Quartilswerte 1 und 3 berechnet. Der Median (Zentralwert) ist der Wert, der die aufsteigend geordneten Gehaltsangaben in zwei gleich große Gruppen teilt; 50 % der Gehälter liegen über und unter dem Median. Die beiden Quartilswerte geben den Wertebereich an, in dem sich die mittleren 50 % der Gehälter konzentrieren.

Mit der Unterteilung in Median, 1. und 3. Quartil ist ein aufschlussreiches Instrument für die Auswertung gegeben: Der Abstand zwischen dem 1. und 3. Quartil gibt die durchschnittliche Spannweite an, in der die Löhne von Hochschulabsolventen derzeit liegen. Sie erstreckt sich von 32.000 € als Einstiegsgehalt für Trainees im 1. Quartil bis hin zu 44.300 € Jahresgehalt für die Funktion Vertrieb im 3. Quartil. 50 % der Absolventen fallen ins 1. Quartil, die anderen 50 % schaffen es in das 3. Quartil.

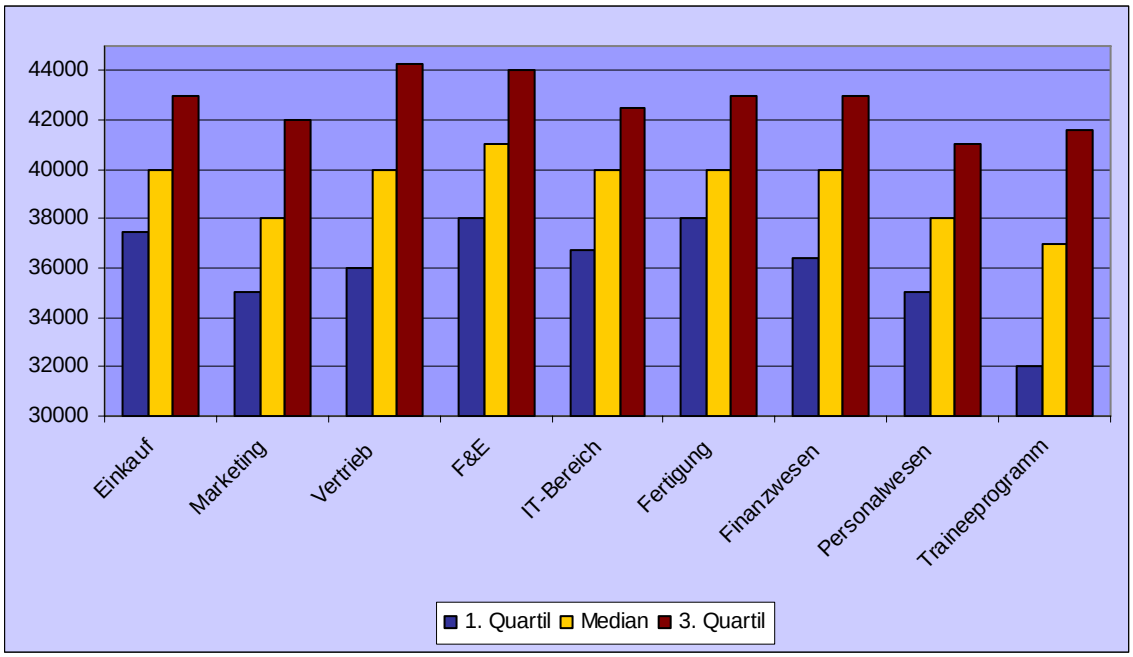
Die Ergebnisse für die verschiedenen Funktionsbereiche sind in Abbildung 4 dargestellt:

Abb. 4 – Einstiegsgehälter nach Funktionen (Tabelle)

	Einkauf	Marketing	Vertrieb	F & E	IT	Fertigung	Finanz	Personal	Trainee
Max	55000	55000	65000	55000	60000	55000	55000	60000	60000
Min	24000	18000	18000	23400	24000	24000	26000	18000	10000
1. Quartil	37500	35000	36000	38000	36745	38000	36375	35000	32000
Median	40000	38000	40000	41000	40000	40000	40000	38000	37000
3. Quartil	43000	42000	44300	44000	42500	43000	43000	41000	41600

Grafisch visualisiert, ergibt sich folgende Abbildung 5:

Abb. 5 – Einstiegsgehälter nach Funktionen (Diagramm)



Bei der Auswertung nach Funktionen ist festzustellen, dass die Einstiegsgehälter für Hochschulabsolventen im Vergleich zum letzten Jahr leicht ansteigen. Hier konnten sich alle Funktionen, mit Ausnahme des Personalwesens, verbessern (vgl. Abb. 7). Im Bereich Median konnte den höchsten Gehaltszuwachs mit durchschnittlich 2.000 € die Funktion Finanzwesen/Controlling verzeichnen, dicht gefolgt von der Funktion Forschung und Entwicklung mit einem Anstieg von 1.400 €. Einen Abschlag mit 450€ pro Jahr musste lediglich die Funktion Personalwesen hinnehmen.

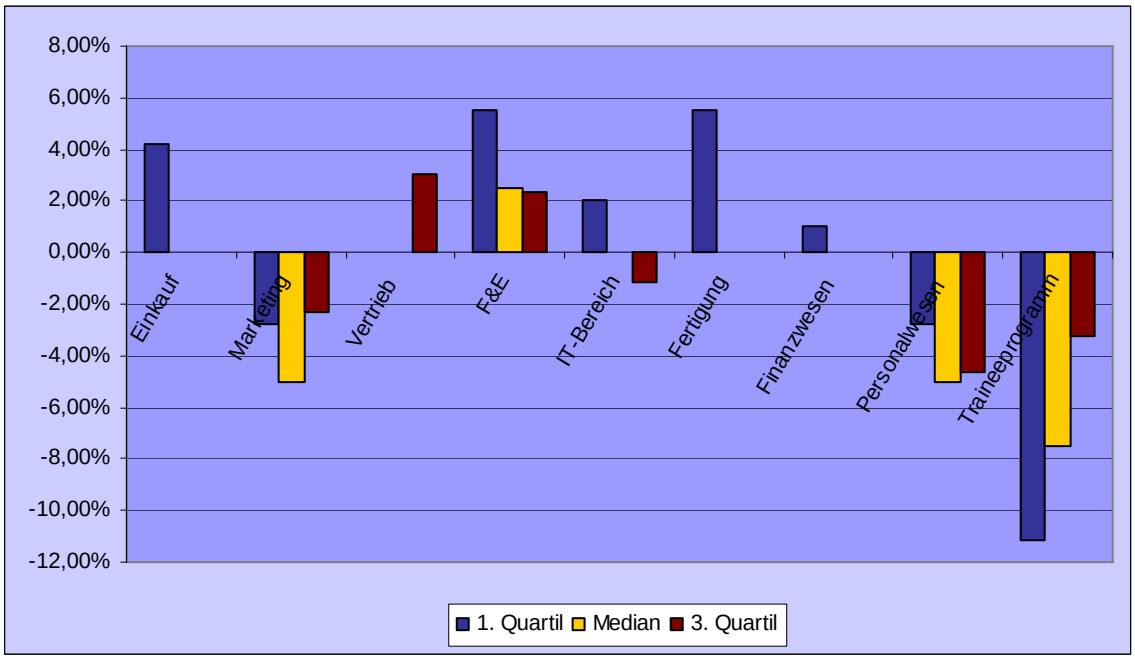
In der oberen Gehaltsschwelle (3. Quartil) weist die Funktion Vertrieb die besten Verdienstmöglichkeiten auf. Hier liegt die Lohnhöhe 3,0 % über dem Durchschnitt. Auch in Forschung und Entwicklung ist der Verdienst durchschnittlich 2,3 % höher. Allerdings liegen die Gehälter aller Funktionsbereiche auf hohem Niveau. Stellte vor 2 bis 3 Jahren ein Gehalt von 40.000 € noch eine Art „Schallgrenze“ dar, ist diese in der aktuellen Umfrage wieder in fast allen Bereichen übertroffen worden, im Bereich Vertrieb mit 44.300 € sogar deutlich.

Besonders aufschlussreich geben sich dieses Jahr die Ergebnisse der 1. Quartile. An ihren Abweichungen lässt sich augenscheinlich erkennen, wie es um die Verhandlungsposition der Hochschulabgänger bestimmt ist. Hier ist festzustellen, dass sich alle Funktionsbereiche die in enger Verbindung zu Industrieunternehmen stehen, im Aufwind befinden. In den Funktionen Forschung und Entwicklung sowie Fertigung können Berufsanfänger durchschnittlich 5,5 % mehr Lohn erwarten (vgl. Abb. 6), im Einkauf sind es 4,2 %. Abschläge sind lediglich im Marketing- und Personalbereich mit jeweils 2,8 % zu verzeichnen. Interessanterweise ist ebenso die Funktion Informationstechnologie mit einem Minus von 3,3 % davon betroffen.

Was die Abweichungen zum Durchschnittsgehalt betrifft, konnte in der Gehaltsstudie 2008 festgestellt werden, dass sich auch die Gehälter der einzelnen Funktionsbereiche wieder auseinander bewegen. Lag letztes Jahr im Median der Lohnunterschied zwischen den Funktionen Marketing und Finanzen nur bei 500 €, ist er in der aktuellen Erhebung bereits auf 2.000 € des jährlichen Gehaltes angewachsen. Ähnlich verhält es sich bei den Funktionen Forschung und Entwicklung sowie Personalwesen. Hier ist die jährliche Differenz von 1.150 € auf 3.000 € angewachsen.

In Abbildung 6 werden die Abweichungen zum Durchschnittsgehalt dargestellt:

Abb. 6 – Abweichung von den Durchschnittswerten in %



Erstmalig wurde in der alma mater Gehaltsstudie 2008 die Funktion Traineeprogramm eingeführt. Allerdings konnte aufgrund des Studiendesigns diese Variable nicht den einzelnen Funktionen zugeordnet werden und ist deshalb gesondert zu betrachten.

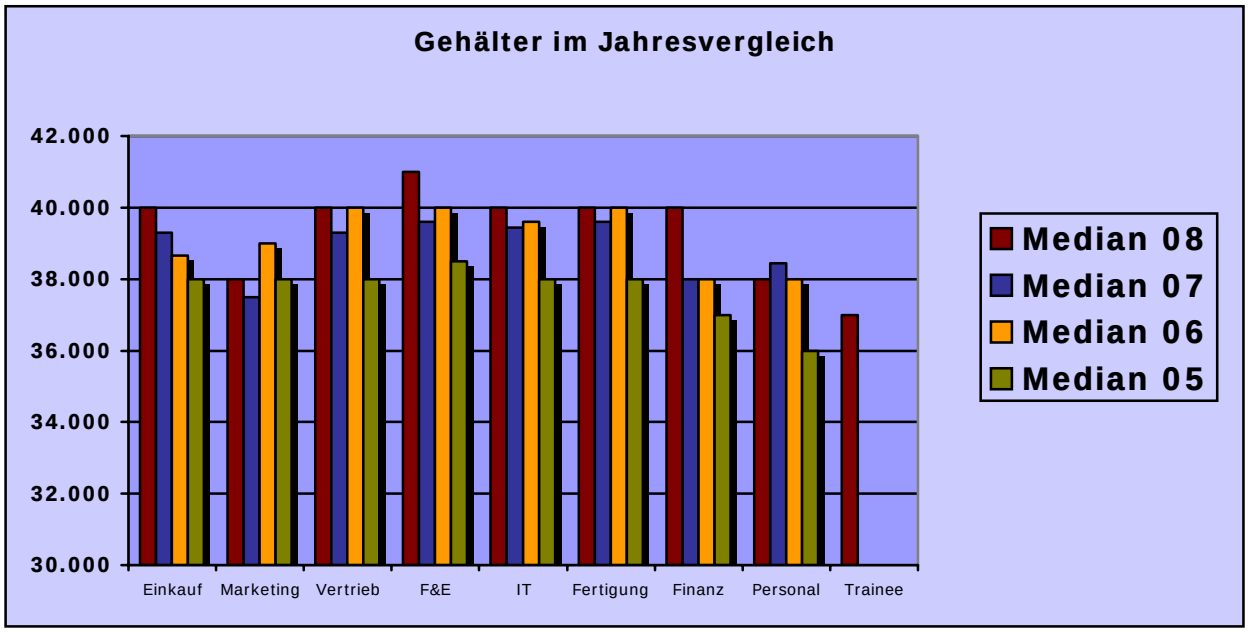
Wie in Abbildung 6 deutlich zu erkennen ist, werden Traineeprogramme im Vergleich zu den Direkteinstiegen unterdurchschnittlich vergütet. Im Median sind es annähernd 8,0 % weniger des durchschnittlich zu erwartenden Lohns.

Eine Erklärung könnte darin liegen, dass gerade bei den großen Unternehmen und Konzernen die Trainees auf einer zentralen Kostenstelle und nicht in den operativen Bereichen angesiedelt sind und ferner ein großer Aufwand in die überfachliche Qualifizierung in Form von Trainings und Seminaren gesteckt wird, was die Gehaltsabschläge aufwiegen kann. In kleineren Unternehmen hingegen werden Traineeprogramme häufig in der Form eines training-on-the-job geführt. Berufsstarter, denen noch Qualifikationen fehlen sollen

auf diese Weise qualifiziert werden. Im Vergleich zum Direkteinsteiger, der diese Qualifikationen bereits mitbringt, werden die Trainees in kleineren Firmen folgerichtig mit einem Abschlag beim Gehalt versehen. Gerade in den großen Firmen haben die Nachwuchskräfte nach erfolgreichem Bestehen des Traineeprogramms erfahrungsgemäß aber häufig exzellente Perspektiven, was sich in einem raschen Aufholen beim Gehalt niederschlagen kann.

Die Abbildung 7 stellt noch einmal die aktuellen Ergebnisse denen der vergangenen Jahre gegenüber. Aufgrund der besseren Übersichtlichkeit, wurden die Median-Daten als Bezugsquelle gewählt. Es ist zu betonen, dass eine genaue Vergleichbarkeit der Daten zum vergangenen Jahr leider nicht möglich ist, weil sich die Zusammensetzung der teilnehmenden Firmen sowohl was die regionale Lage, Branchenzuordnung als auch was die Firmengrößenverteilung angeht, verändert hat. Deshalb kann der Jahresvergleich der nachstehenden Grafik lediglich tendenzielle Hinweise zur Gehaltsentwicklung geben.

Abb. 7 – Gehälter im Jahresvergleich



Das wichtigste in Kürze:

- Bei der Auswertung nach Funktionen ist festzustellen, dass die Einstiegsgehälter für Hochschulabsolventen im Vergleich zum letzten Jahr leicht ansteigen.
- Es ist deutlich erkennbar, dass sich die Gehälter der einzelnen Funktionsbereiche wieder auseinander bewegen.
- In der mittleren Gehaltsklasse orientieren sich die Gehälter 2008 für die verschiedenen Funktionsbereiche weitestgehend an denen des letzten Jahres (vgl. Abb. 7). Alle Bereiche bis auf das

Personalwesen verzeichnen leichte Zuschläge beim Gehalt. Überdurchschnittlich wird dabei wieder in der Funktion Forschung und Entwicklung entlohnt. Stark zulegen konnte auch die Funktion Finanzen.

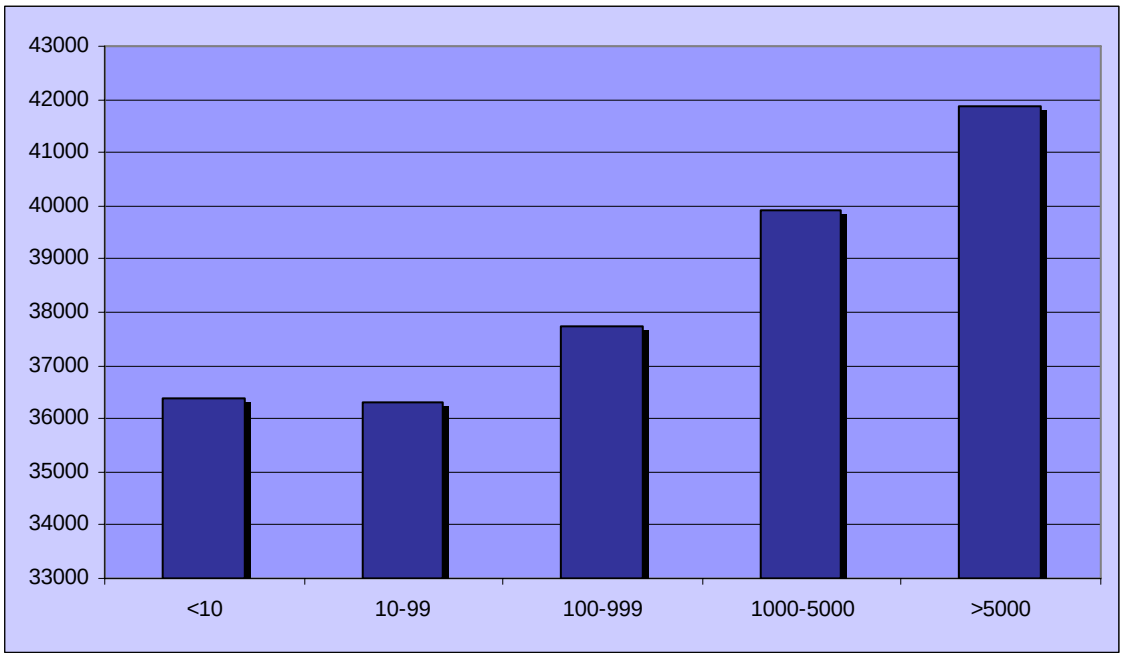
- In der unteren Gehaltsschwelle (1. Quartil) sind die klassischen Industriefunktionen im Ansteigen begriffen. In den Funktionen Einkauf, Forschung und Fertigung lassen sich wesentlich höhere Einstiegsgehälter erzielen als im Jahr zuvor.

3.2 Einstiegsgehalt nach Unternehmensgröße

Eine spannende Frage ist immer das Zusammenwirken von Unternehmensgröße und Gehalt. In der öffentlichen Wahrnehmung sind es häufig die großen Unternehmen, die besonders attraktive Gehälter zahlen. Als Basis für diese Untersuchung wurde über alle Funktionen ein arithmetisches Mittel des Jahresgehalts für jede der fünf Größengruppierungen ermittelt. Für die Einteilung der Unternehmen nach Größe wurden die landläufig üblichen Bezugsgrößen gewählt. Diese sind: kleiner als 10 Mitarbeiter; 10 bis 99 Mitarbeiter; 100 bis 999 Mitarbeiter; 1.000 bis 5.000 Mitarbeiter; über 5.000 Mitarbeiter.

Folgende Grafik beschreibt die erzielten Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen in Relation zur Unternehmensgröße:

Abb. 8 – Einstiegsgehälter nach Unternehmensgröße

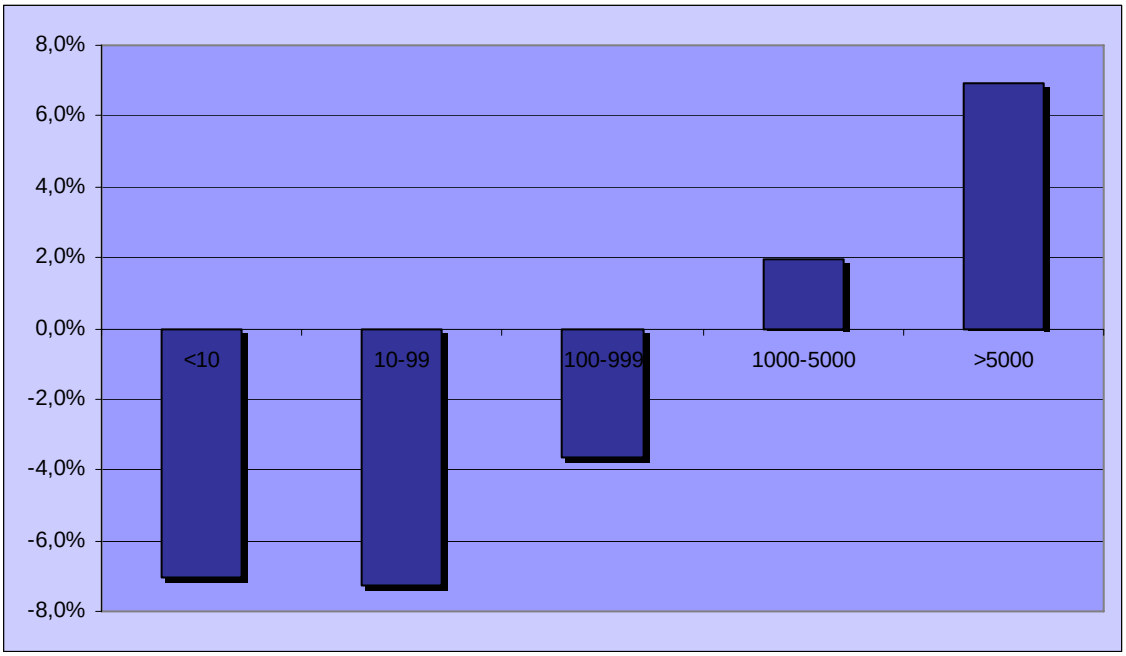


Wie sich aus Abbildung 8 ersehen lässt, steigt das durchschnittliche Einstiegsgehalt mit zunehmender Firmengröße an. Absolventen, die bei einem Großunternehmen ihre Karriere starten, können im Durchschnitt ein bis zu 8,9 % höheres Gehalt erzielen, als ihre Kommilitonen, die bei Unternehmen mit bis

zu 1.000 Mitarbeitern einsteigen. In der Gehaltsstudie 2008 ist festzustellen, dass die Gehaltsunterschiede zwischen den Unternehmensgrößen wieder abnehmen. Die Studie des Vorjahres wies noch eine zu erwartende Differenz der von den großen Unternehmen gezahlten Löhne zum Durchschnittswert von 11,8 % auf (vgl. Abb. 9).

Nachstehend werden in Abbildung 9 die Abweichungen zum Durchschnittsgehalt grafisch visualisiert:

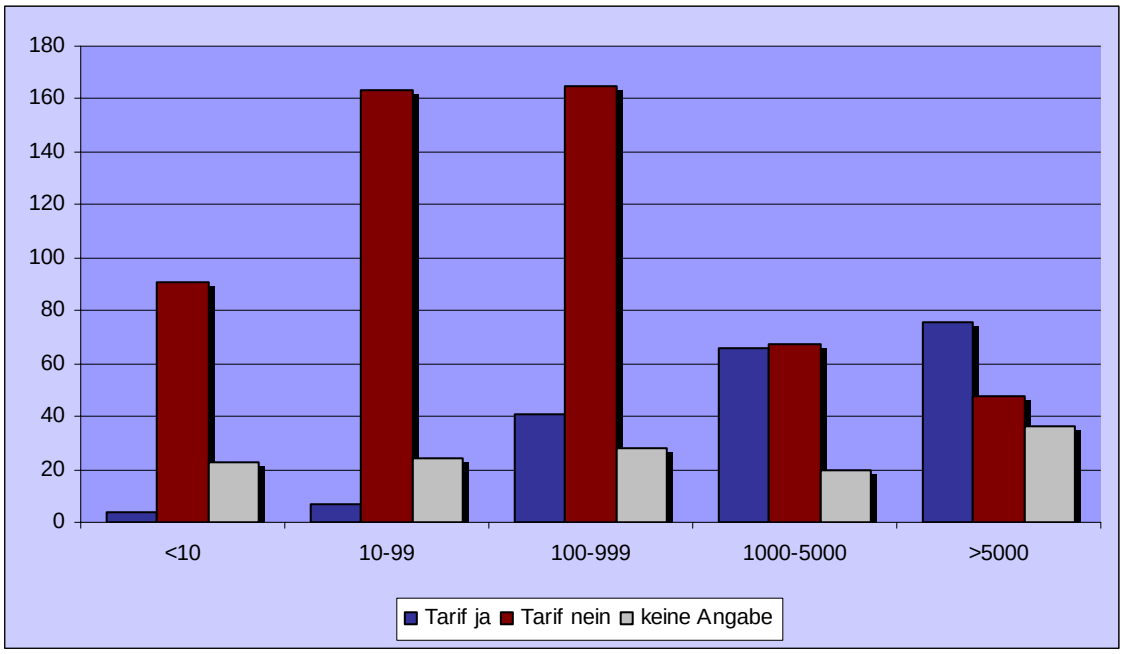
Abb. 9 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt in %



Bewährt hat sich die stärkere Segmentierung der Firmen in fünf Größenklassen. Die neue Studie zeigt deutlich, dass Berufsstarter insbesondere bei Kleinstunternehmen aber inzwischen auch bei mittelständischen Unternehmen (KMU) mit starken Abstrichen beim Gehalt rechnen müssen. Der starke Gehaltsabstand zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) auf der einen Seite und den Großunternehmen auf der anderen Seite, lässt den Schluss zu, dass größere Unternehmen bei der Personalplanung ihren Marktwert in Anspruch nehmen können, um die besten Nachwuchskräfte ihres Faches zu rekrutieren, was sich wiederum steigernd auf die Lohnhöhe auswirkt. In diesem Zusammenhang kann auch davon ausgegangen werden, dass die Tarifbindung der Arbeitsverträge für potentielle Arbeitnehmer einen zusätzlichen Anreiz bedeuten.

Zur Verdeutlichung dient Abbildung 10. Hier wird dargestellt, wie viele der teilnehmenden Unternehmen bei der Einstellung von akademischen Nachwuchskräften tarifgebunden sind:

Abb. 10 – Tarifbindung nach Unternehmensgröße



Es wird deutlich, dass mit zunehmender Unternehmensgröße der Anteil der tarifgebundenen Unternehmen steigt. Von den Großunternehmen über 5.000 Mitarbeiter sind mit 58,3 % fast zwei Drittel der befragten Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden. Allerdings ist hier die Tendenz im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Bei den kleinen Firmen mit bis zu 100 Mitarbeitern ist dies nicht einmal bei 5 % der Fall.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang natürlich die Zielgruppenbezogenheit dieser Erhebung. Die alma mater Gehaltsstudie untersucht speziell die Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen. Bei Berufsgruppen dieser Bildungsstufe kommt es traditionell zu deutlich weniger Tarifbindungen.

Das wichtigste in Kürze:

- Das Durchschnittliche Einstiegsgehalt von Absolventen steigt nach wie vor mit zunehmender Unternehmensgröße an.
- In diesem Jahr ist festzustellen, dass die Gehaltsunterschiede mit 8,9 % im Vergleich zum letzten Jahr mit 11,8 % wieder geringer werden.
- Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der Anteil der tarifgebundenen Arbeitsverträge deutlich an. Dieser Trend bleibt unverändert bestehen.

Maschinenbau · Automobil- und Fahrzeugbau · Luft- und Raumfahrttechnik · Automatisierungstechnik · Stahl- und Anlagenbau · Technische Gebäudeausrüstung · Elektrotechnik · Mechatronik

iks zählt zu den bekanntesten Engineering-Unternehmen in Deutschland. An derzeit 22 Wirtschaftsstandorten mit 550 Mitarbeitern unterstützen wir unsere Kunden mit qualifizierten flexiblen Ingenieur-Leistungen.

Sie sollten in einem erfolgreichen Unternehmen arbeiten

An unserem Standort Mannheim suchen wir eine/n

Young Professional (m/w)

Als Projektassistent (m/w) liegt Ihr Aufgabenschwerpunkt in der Zusammenarbeit mit dem Projektleiter im Bereich Auftragsabwicklung. In diesem Zusammenhang koordinieren Sie einzelne Teilprozesse, übernehmen die Abstimmung innerhalb des Projektteams und gewährleisten eine termingerechte Umsetzung der Projektziele. Darüber hinaus ist Ihre aktive Mitarbeit bei der Ausarbeitung von Angeboten sowie deren Nachverfolgung gefragt.

Sie haben ein abgeschlossenes Ingenieur- / Wirtschaftsingenieurstudium und verfügen bereits über erste Berufserfahrung, die Sie z. B. im Rahmen Ihrer Diplomarbeit oder anspruchsvoller Praktika erworben haben. Den sicheren Umgang mit den gängigen MS-Office Anwendungen, sowie gute englische Sprachkenntnisse setzen wir voraus. Persönlich überzeugen Sie durch Ihre Kommunikations- und Teamfähigkeit.

Wenn Sie Fragen haben, melden Sie sich bitte.
Wir freuen uns auf Sie!

IKS Ingenieur Konstruktions Service GmbH
Niederlassung Mannheim
Tino Gnüchtel
Mallaustr. 61 · 68219 Mannheim
E-Mail: mannheim@iks-engineering.de

www.iks-engineering.de

iks ENGINEERING

3.3 Einstiegsgehalt nach Branchen

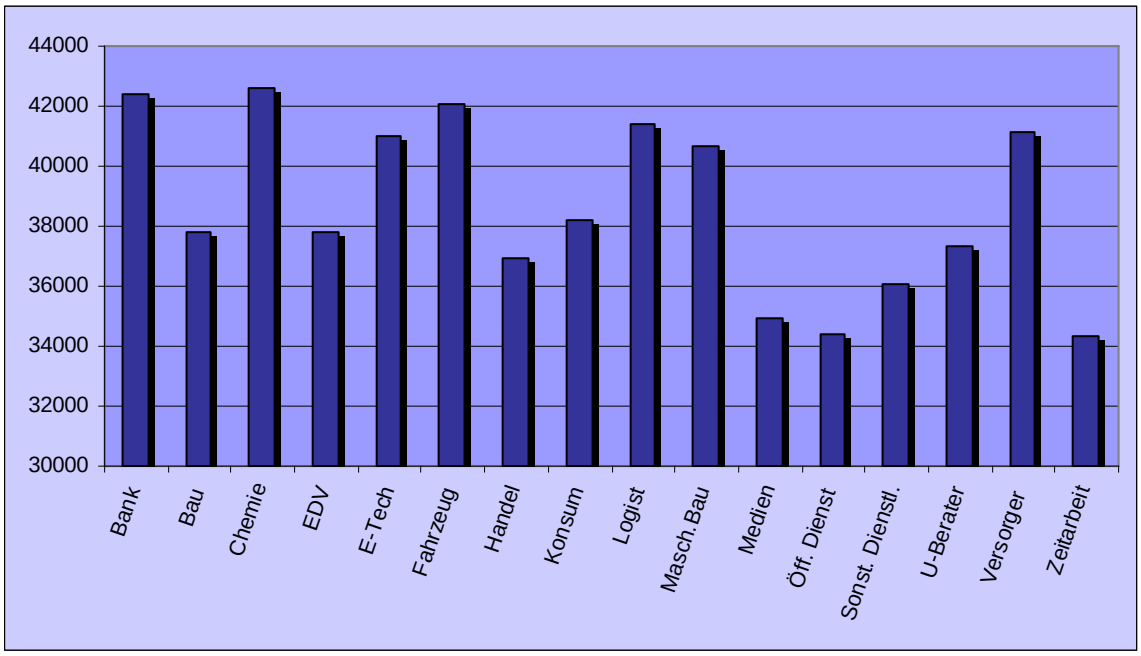
In einem dritten Schritt wurden die Zusammenhänge zwischen Einstiegsgehältern und der beschäftigenden Branche untersucht. Mit der Fragestellung sollte festgestellt werden, ob signifikante Unterschiede bei den Einstiegsgehältern nach Branchen erkennbar sind. Es wurde aus diesem Grund eine Auswahlliste von 17 Branchen entwickelt. Die beiden Branchen Zeitarbeit sowie Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Rechtsberatung wurden in der diesjährigen Studie als neue Branchen hinzugenommen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Branche Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Rechtsberatung der Branche Unternehmensberatung zugewiesen wurde, da für diese Branche aufgrund des zu gering gewonnenen Datenumfangs keine repräsentativen Aussagen getroffen werden konnten. Die Teilnehmer wurden aufgefordert, die am besten zum Unternehmen passende Branchen auszuwählen. Mehrfachnennungen waren erlaubt.

Folgende Branchen standen zur Auswahl:

- Banken, Finanzwesen, Versicherungen, Finanzberatung
- Bauwesen, Baustoffe, Bauleistungen
- Chemie, Pharma, Medizin
- EDV, Software, Hardware (Hersteller und Dienstleistungen)
- Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Feinwerktechnik
- Handel
- Fahrzeughersteller / Kfz-Zulieferindustrie, Luft & Raumfahrt
- Groß-, Außen- und Einzelhandel
- Konsumgüter, Gebrauchsgüter
- Logistik, Transport, Verkehr
- Maschinenbau, Anlagenbau
- Medien, Verlage, Funk und Fernsehen
- Öffentlicher Dienst
- Sonstige Dienstleistung
- Unternehmensberatung
- Versorger (Strom, Gas, Wasser, Öl)
- Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Rechtsberatung
- Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Auffallend war, dass die Grenzen der Branchen inzwischen verschwimmen. Insbesondere bei den Dienstleistungsunternehmen wie zum Beispiel Zeitarbeit, Beratungsfirmen oder IT-Firmen kam es vor, dass die Firmen sich häufig mehreren Branchen zugehörig fühlten. Für jede Branche wurde über alle genannten Einstiegsgehälter unabhängig von einzelnen Funktionsbereichen ein arithmetisches Mittel für das Einstiegsgehalt ermittelt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 11 dargestellt:

Abb. 11 – Einstiegsgehälter nach Branchen

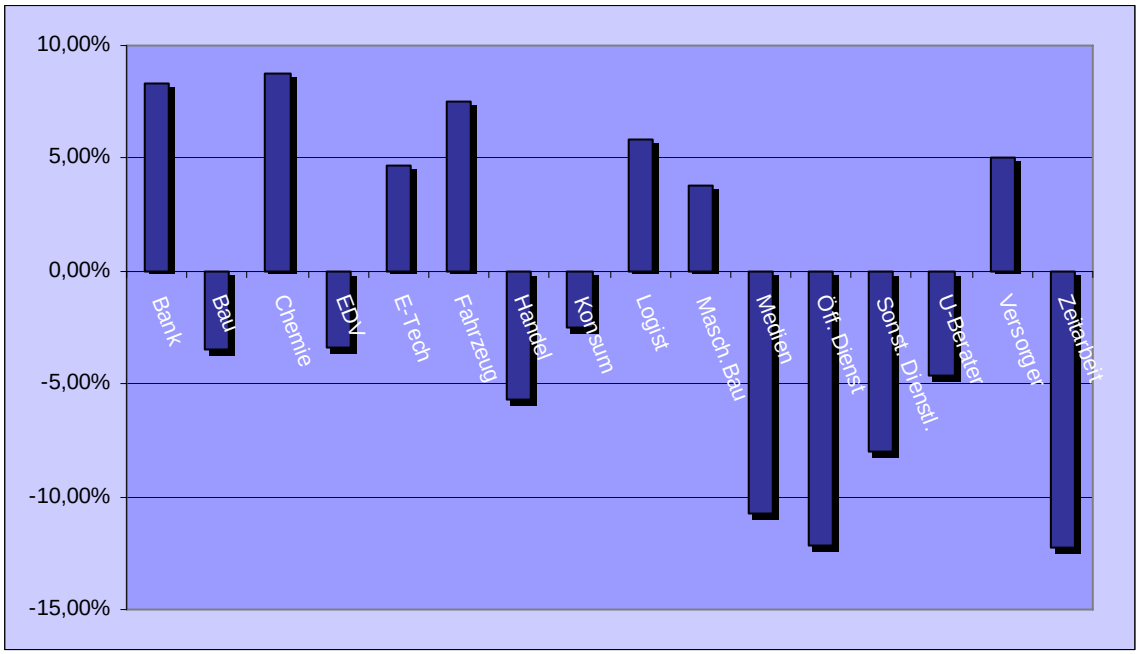


Augenscheinlich ist das vergleichsweise schwache Abschneiden der Medienunternehmen, des Öffentlichen Dienstes und der Zeitarbeit. Medien und Öffentlicher Dienst waren schon im vergangenen Jahr die beiden Branchen mit den niedrigsten Durchschnittsgehältern für akademische Berufseinsteiger. Die Branche Zeitarbeit wurde im letzten Jahr nicht abgefragt, sodass keine Vergleichsmöglichkeit besteht.

Besonders gut schneiden wieder die Branchen Versorgungsunternehmen, Chemie/Pharma und Finanzwesen ab. Hinzu kommen dieses Jahr die beiden Branchen Fahrzeughersteller sowie Logistik und Transport. Bei den Versorgern, Finanzdienstleistern und den Fahrzeugherstellern ist das möglicherweise darauf zurückzuführen, dass diese überwiegend zu den Großunternehmen zählen. Die Chemie- und Pharma-Branche rekrutiert üblicherweise sehr spezialisierte Bewerber. Die dann vorhandene passgenaue Eignung ist diesen Firmen möglicherweise einen Aufschlag wert.

Nachstehend in Abbildung 12 die Abweichung der einzelnen Branchen zum Durchschnittsgehalt aller Branchen:

Abb. 12 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt in %



Werden die Einstiegsgehälter nach Branche und Funktion miteinander gekreuzt, fällt auf, dass in den verschiedenen Branchen die Funktionen unterschiedlich hoch dotiert werden. Dies liegt daran, dass nicht alle Funktionen in allen Branchen gleichwertig zum Tragen kommen. So wird zum Beispiel in der Branche Unternehmensberatung üblicherweise keine Forschung betrieben. Die Funktion Vertrieb spielt in der Sparte Öffentlicher Dienst eher eine untergeordnete Rolle. Allerdings bleibt der Abstand zwischen den einzelnen Funktionen innerhalb der Branchen weitestgehend gewahrt.

Anders verhält es sich mit dem Traineeprogramm. Hier ist deutlich zu erkennen, dass die einzelnen Branchen dieser Funktion einen unterschiedlichen Wert beimessen. So nähern sich die Traineegehälter in den Branchen Elektrotechnik, Fahrzeughersteller und Versorger deutlich dem durchschnittlichen Einstiegsgehalt an, wohingegen die Funktion Trainee im EDV-Bereich, bei den Medien und bei der Beratung weitaus geringfügiger honoriert wird. Eine Begründung hierfür könnte darin liegen, dass in den erstgenannten Branchen Traineeprogramme häufig zur Einführung in sehr komplexe Aufgabenstellungen herangezogen werden und deshalb naturgemäß einen hohen Stellenwert genießen. In anderen Branchen dürften sie mitunter der Lohnkostenreduzierung dienen.

Abb. 13 – Einstiegsgehälter nach Branche und Funktion

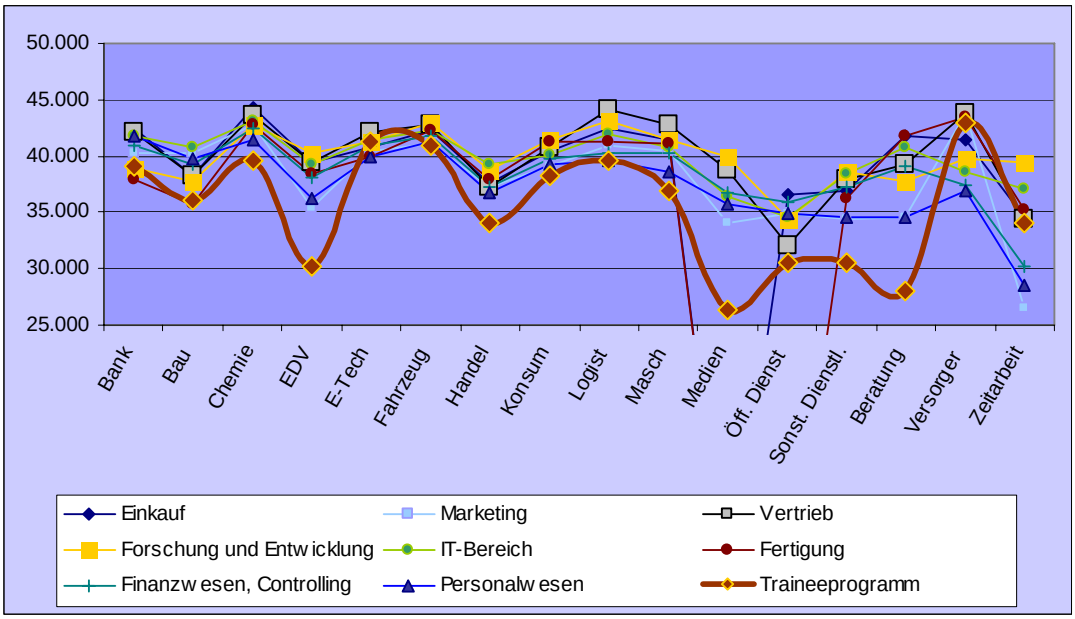
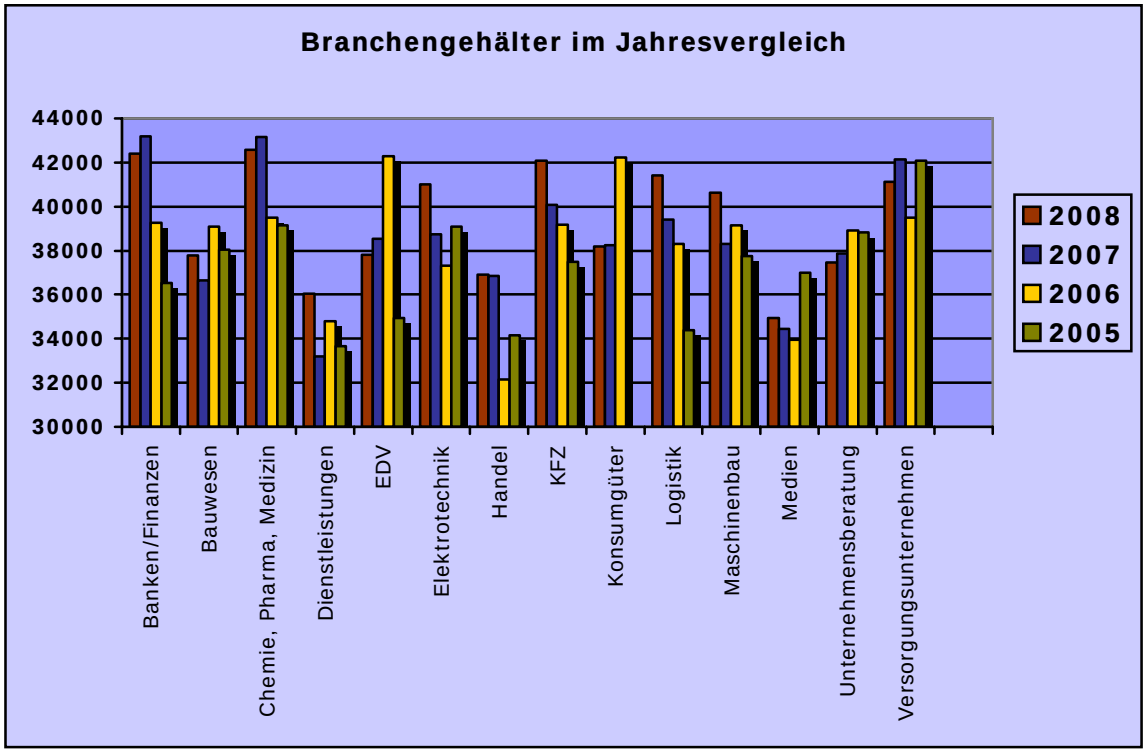


Abbildung 14 stellt die Branchenergebnisse der aktuellen Gehaltsstudie den Resultaten des vergangenen Jahres gegenüber. Auf die Aufnahme der neu eingeführten Branchen und das Traineeprogramm wurde aufgrund der mangelnden Vergleichsmöglichkeiten hierbei verzichtet:

Abb. 14 – Branchengehälter im Jahresvergleich



Zusammenfassend ist bei der Auswertung des Einstiegsgehaltes nach Branchen festzuhalten, dass bei 8 von 14 Branchen die Durchschnittsgehälter für Hochschulabsolventen gestiegen sind. Der größte Anstieg konnte zwar in den Dienstleistungen realisiert werden, allerdings verbleibt hier das Einkommen auf unterdurchschnittlichem Niveau. Zur Spitze aufschließen konnten die Branchen der produzierenden Güter (E-Technik, Kfz, Maschinenbau und Logistik). Einen wirklichen Rückschlag musste in diesem Jahr keine Branche hinnehmen, was auf die generell günstige konjunkturelle Lage zurückzuführen ist. Vielleicht macht sich in diesem Zusammenhang bereits die demografische Entwicklung in Deutschland bemerkbar.

Auch an dieser Stelle möchten wir der Vollständigkeit halber betonen, dass eine genaue Vergleichbarkeit der Daten zum vergangenen Jahr leider nicht möglich ist, weil sich die Zusammensetzung der teilnehmenden Firmen sowohl was die regionale Lage, die Branchenzuordnung, als auch die Firmengrößenverteilung angeht, verändert hat.

Das wichtigste in Kürze:

- In 8 von 14 Branchen sind die Einstiegsgehälter für Hochschulabsolventen im Jahr 2008 gestiegen.
- Auffallend ist, dass die Grenzen der Branchen inzwischen verschwimmen. Insbesondere bei den Dienstleistungsunternehmen wie zum Beispiel Zeitarbeit, Beratungsfirmen oder IT-Firmen kommt es vor, dass die Firmen sich mehreren Branchen zugehörig fühlen.
- Gut schneiden dieses Jahr die Fahrzeughersteller, Logistik und Transport ab (vgl. Abb. 14). Vergleichsweise schwach schneiden der Öffentliche Dienst und Medienunternehmen ab (vgl. Abb. 14). Das überraschend schwache Abschneiden der Unternehmensberater könnte damit zusammenhängen, dass in dieser stark zersplitterten Branche eine große Zahl von kleinen Beratungsunternehmen existiert.
- Traineeprogramme in den Branchen Elektrotechnik, Fahrzeughersteller und Versorger nähern sich deutlich dem durchschnittlichen Einstiegsgehalt an (vgl. Abb. 13).

ALMA's Bewerber-Tipp:

alma mater ist Ihr kostenloser Karriere-Coach

„Kaum zu glauben, aber wahr: Alle Dienstleistungen sind für Arbeitsuchende bei alma mater kostenfrei! Nutzen Sie unsere Studien- und Karriereberatung für Ihren späteren Erfolg."

3.4 Einstiegsgehalt nach PLZ

Abschließend wurde ausgewertet, inwieweit sich die Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen regional unterscheiden. Wie bereits angedeutet, wurde den teilnehmenden Unternehmen in der Gehaltsstudie 2008 erstmalig die Möglichkeit gegeben, die Verortung am konkreten Arbeitsplatz auszumachen. Dies bedeutet, dass Betriebe, die in mehreren Bundesländern Produktionsstätten führen oder Dienstleistungen anbieten, Mehrfachnennungen bezüglich der Postleitzahl abgeben konnten. Ein entscheidender Vorteil dieser Neuerung liegt darin, die regionale Präsenz der Unternehmen unverfälscht abbilden zu können, da die Datenerhebung sich nicht am Hauptsitz des Unternehmens, sondern am tatsächlichen Einsatzort des Arbeitsplatzes orientiert. Dem Vorzug einer geläufigen Einteilung entsprechend, wurden hier die Postleitzahlen der Bundesrepublik Deutschland als Bezugspunkte gewählt.

Ähnlich wie in den vorigen Jahren, ist bei der Auswertung nach Postleitzahlen ein West-Ost-Gefälle und Süd-Nord-Gefälle bei den Einstiegsgehältern wahrzunehmen. Feststellbar ist, dass die Unterschiede zwischen Ost und West bei den Einstiegsgehältern im Vergleich zur vergangenen Studie wieder auseinanderdriften. Spitzenreiter bei den Gehältern ist Baden-Württemberg, gefolgt von Bayern. Im Süden und Südwesten liegen die durchschnittlichen Einstiegsgehälter bei 40.663 € bis 40.832 €. Verglichen mit letztem Jahr wurde das PLZ-Gebiet 0 vom Westen wieder abgehängt.

In Abbildung 15 werden die Einstiegsgehälter nach Region visualisiert:

Abb. 15 – Einstiegsgehälter nach Region

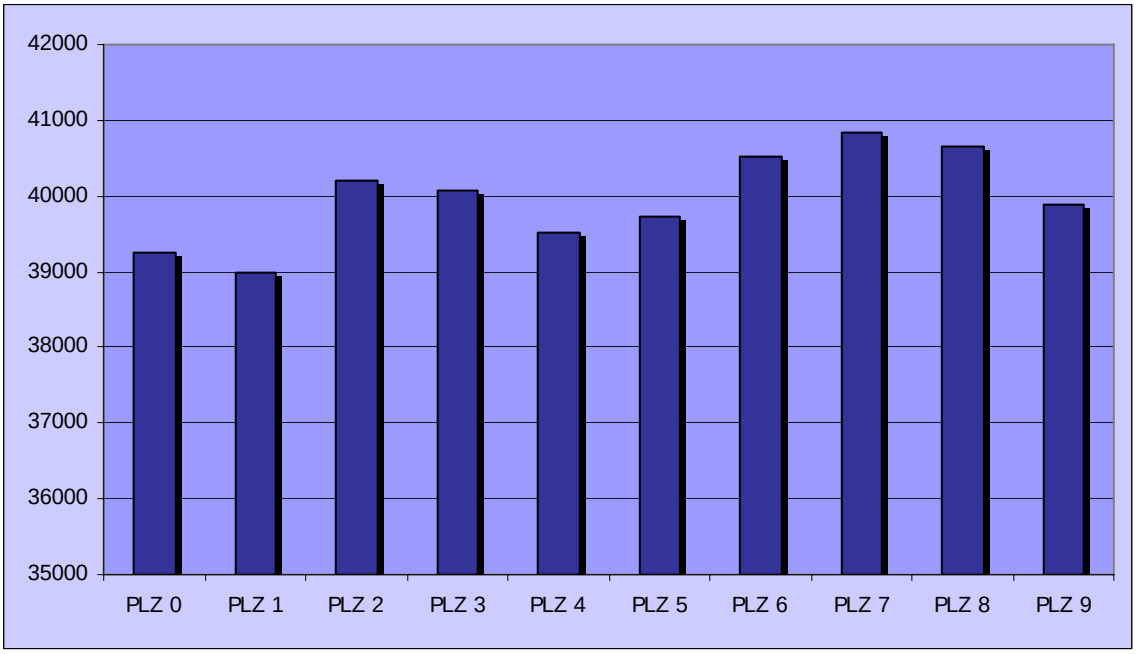
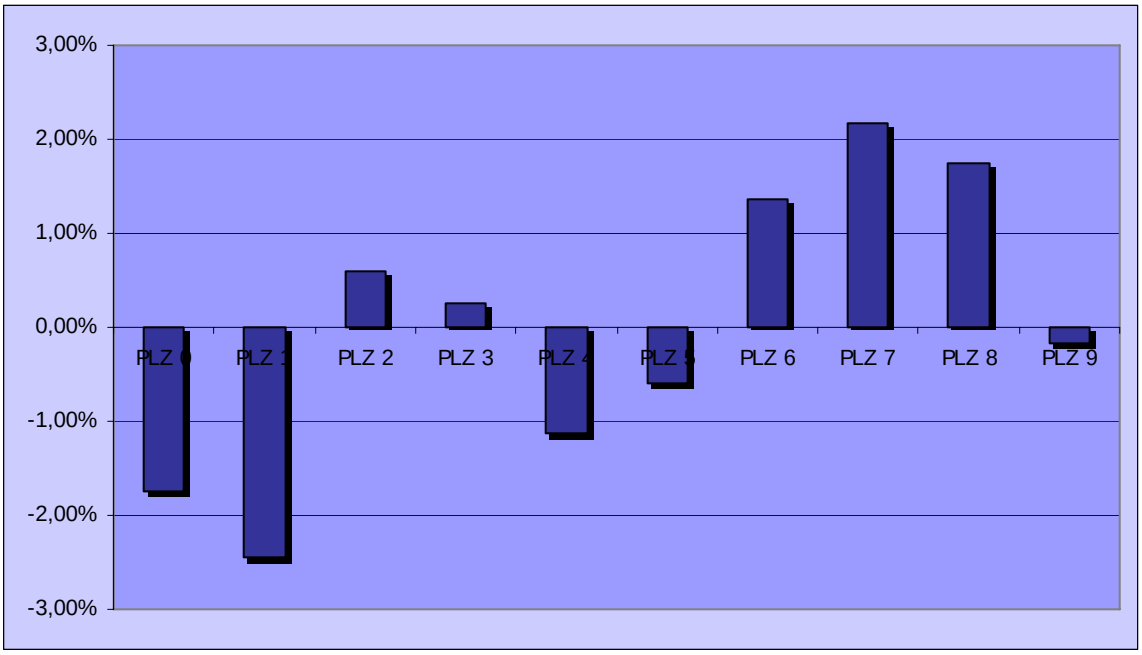


Abbildung 16 stellt die Abweichung zwischen den einzelnen Postleitzahlen zum Durchschnittgehalt dar:

Abb. 16 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt in %



Das wichtigste in Kürze:

- Bei den Einstiegsgehältern für Hochschulabsolventen besteht nach wie vor ein West-Ost-Gefälle sowie Süd-Nord-Gefälle.
- Die Unterschiede zwischen Ost und West bei den Einstiegsgehältern driften im Vergleich zur vergangenen Studie wieder auseinander.
- Spitzenreiter bei den Einstiegsgehältern ist Baden-Württemberg, gefolgt von Bayern (vgl. Abb. 16). Schlusslicht sind Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern.

3.5 Eingruppierung Bachelor/Master

Mit der Bologna-Erklärung haben sich am 19. Juni 1999 die europäischen Bildungsminister auf europaweit einheitliche Hochschulabschlüsse verständigt. Bis 2010 muss jedes europäische Land die Hochschulabschlüsse auf ein zweistufiges Modell umstellen. Der Bachelor-Abschluss ist als grundständiger, berufsqualifizierender Studienabschluss angelegt. Das Master-Studium baut auf einem Bachelor-Abschluss auf und soll als Aufbaustudium die theoretischen Kenntnisse vertiefen.

Mittlerweile sind die Studiengänge an deutschen Hochschulen bereits weitestgehend umgestellt. Waren in den vergangenen Jahren Bachelor- und Master-Absolventen im Bewerbungsmanagement von Unternehmen noch Randerscheinungen, müssen Arbeitgeber heute vermehrt mit Bewerbungen der „neuen“ Absolventen rechnen. Neben der Auswahlproblematik und Vergleichbarkeit mit den bekannten Diplom-Abschlüssen, sollten sich Arbeitgeber auch Gedanken über die gehaltsmäßige Eingruppierung machen.

Bachelor-Absolventen sind üblicherweise aufgrund der kürzeren Regelstudienzeit, durchschnittlich 6 Semester, um ein bis zwei Jahre jünger als heutige Diplom-Absolventen und dürften naturgemäß über weniger theoretische Kenntnisse verfügen. Master-Absolventen haben in der Regel insgesamt 5 Jahre studiert und haben dann teilweise zwischen Bachelor-Abschluss und Master-Studium bereits erste Berufserfahrung gesammelt.

Im Rahmen einer Sonderbefragung wollten wir von den teilnehmenden Firmen wissen, inwieweit sie die neuen Studienabschlüsse im Vergleich zu Diplomabsolventen mit einem Aufschlag bzw. einem Abschlag beim Gehalt bewerten. 436 der teilnehmenden Unternehmen haben sich an dieser Sonderbefragung beteiligt.

Erfreulicherweise konnte in der Gehaltsstudie 2008 festgestellt werden, dass die Unsicherheit der Personalverantwortlichen bezüglich der Eingruppierung der neuen Studienabschlüsse deutlich abgenommen hat. Gaben noch 2007 rund 37 % der befragten Unternehmen an, dass sie Absolventen aller drei Abschlussarten – Bachelor, Master und Diplom – gleich vergüten würden, sank diese Zahl im Jahre 2008 auf nur noch 15 %. Dieses Ergebnis erscheint zunächst natürlich paradox, da Gehälter Marktpreise für entsprechende Mitarbeiterqualifikationen darstellen, die sich in unterschiedlichen Bildungsgraden manifestieren. Zu beachten ist allerdings, dass noch nicht alle Personalverantwortlichen mit Absolventen der neuen Studienabschlüsse in Berührung gekommen sind, sodass die 15 % gleiche Vergütung als natürliche statistische Abweichung gewertet werden können.

Die Ergebnisse der Befragung sind in der folgenden Abbildung 17 dargestellt. Dabei gibt die X-Achse die Abweichung der Bezahlung zu Absolventen mit Diplom-Abschluss an. Die Säulen beziffern den prozentualen Anteil der befragten Unternehmen.

Unser Angebot für Absolventen und berufserfahrene Consultants

SAP-Berater (w/m)

Banken – Rechnungswesen / IFRS – SAP-Projekte

okadis
Kompetenz · Vertrauen · Erfolg

okadis Consulting versteht sich als kompetenter Lösungsanbieter, der gemeinsam mit den Kunden maßgeschneiderte Lösungen auf Basis von SAP-Standardsoftware und individuellen SAP-Komponenten erstellt. Unsere Positionierung unterstreichen wir durch Spezialisierung auf SAP-basierte Lösungen für Banken für das Wertpapier-, Kredit- und Derivategeschäft sowie im Rechnungswesen mit Schwerpunkt IFRS.

Ihre Aufgaben

Sie werden aktiv bei der Durchführung anspruchsvoller Projekte unterstützen. Ihr Einsatz wird sowohl in Einführungs- und Entwicklungsprojekten als auch in Integrations-, Migrations- und Releasewechselprojekten erfolgen. Mit Ihren betriebswirtschaftlichen und/oder bankfachlichen Kenntnissen sowie Ihrem Interesse an SAP-Anwendungssystemen bilden Sie eine hervorragende Ergänzung unseres Teams.

Ihre Aufgaben erstrecken sich von der Planung und Konzeption bis zur Implementierung der Lösung im SAP-Umfeld. Dabei unterstützen Sie in Ihrer Funktion als Consultant die fachliche und organisatorische Umsetzung unserer Projekte sowie deren termin- und kostengerechte Durchführung.

Ihr Profil

Wünschenswert ist ein grundlegendes Verständnis für finanzwirtschaftliche Themen. Sie zeichnen sich durch Ihre ausgesprochene Dienstleistungs- bzw. Kundenorientierung sowie durch Ihre analytische und konzeptionelle Stärke aus. Sie legen Wert auf Qualität und sind es gewohnt, selbstständig und strukturiert zu arbeiten. Sie sind engagiert, flexibel und kommunikationsstark.

Ihre hohe Lernbereitschaft hilft Ihnen, schnell in Projekten erfolgreich zu sein und auf diesem Wege mittelfristig Verantwortung zu übernehmen. Teamarbeit und Durchsetzungskraft stellen für Sie keinen Widerspruch dar. Ihre aktive Reisebereitschaft rundet Ihr Profil ab.

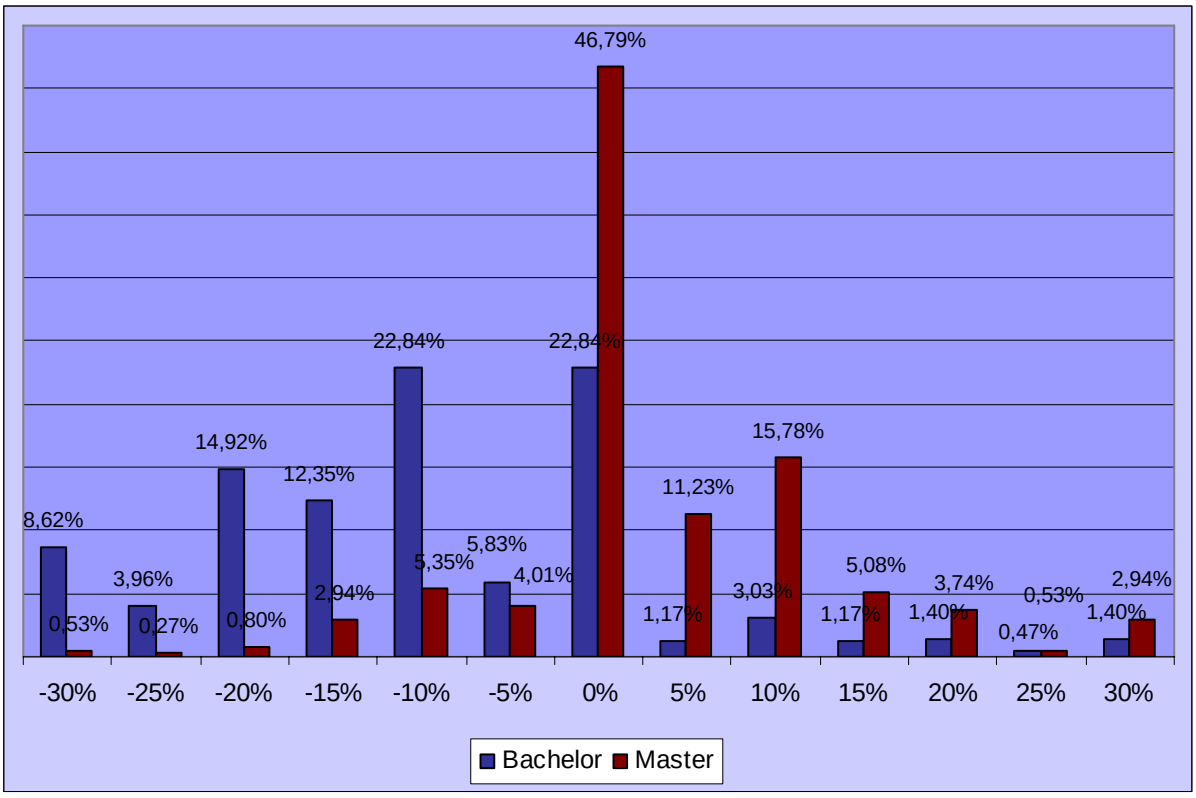
Wir freuen uns auf Ihre vollständige Bewerbung, die Sie bitte per E-Mail an Frau Janet Schoberth senden. Weitere Informationen bzw. Jobangebote finden Sie auf unserer Homepage.

(Wirtschafts-)Informatik • Mathematik/Physik • Wirtschaftsing.
Bankkaufmann/Bankfachwirt oder Betriebswirtschaftler mit IT
Kenntnis von SAP-Systemen und/oder ABAP sind vorteilhaft

okadis Consulting GmbH
Radilostraße 47
60489 Frankfurt am Main

E-Mail: jobs@okadis.de
Telefon: 069 74 09 06 20
Internet: www.okadis.de

Abb. 17 – Einstiegsgehälter Bachelor/Master vs. Diplom (Zu- / Abschlag in %)



Bachelor-Absolventen müssen beim Berufseinstieg gegenüber ihren Kommilitonen mit Diplom tendenziell eher mit einem Abschlag beim Gehalt rechnen. Über 20 % der Firmen geben an, Bachelors gleich zu vergüten wie Diplomabsolventen. Beim Master-Abschluss gibt fast die Hälfte der Firmen an, dass sie die Absolventen gleich vergüten möchten wie ihre Kommilitonen mit Diplom. Rund ein Drittel der Unternehmen stuft Absolventen mit Master-Abschluss vergütungstechnisch höher ein.

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen erkennen den Masterabschluss als Äquivalent zum Diplom-Abschluss an. Knapp 15 % der befragten Unternehmen gewähren den Master-Absolventen noch ein um bis zu 10 % höheres Einstiegsgehalt. Danach nimmt die Bereitschaft für eine höhere Vergütung stetig ab. Derselbe Trend liegt bei den Bachelor-Abschlüssen vor, allerdings in entgegen gesetzter Richtung. Hier ist aber die Höhe der Abschläge deutlicher. 22 % der befragten Unternehmen setzten einen Abschlag von 10 % an, fast 15 % minderten das Gehalt im Vergleich zum Diplomabschluss um 20 %.

Damit ist ein klarer Trend feststellbar: Die Bachelor-Gehälter koppeln sich von den Master-Gehältern ab. Die Master-Abschlüsse bewegen sich im Jahre 2008 auf ähnlichem Gehaltsniveau mit den Diplom-Abschlüssen, wobei die Master-Absolventen geringfügig besser bezahlt werden. Bachelor-Abschlüsse hingegen werden durchschnittlich 10 % bis 20 % geringer bezahlt.

Das wichtigste in Kürze:

- Die neuen Studienabschlüsse werden mehr und mehr realistisch eingruppiert.
- Die Bachelor-Gehälter koppeln sich verstärkt von den Master-Gehältern ab.
- Der Masterabschluss wird zunehmend als Äquivalent zum Diplom-Abschluss angesehen.
- Bachelor-Absolventen müssen mit 10 % bis 20 % weniger Gehalt rechnen.

ALMA's Bewerber-Tipp:

Nutzen Sie alma mater als Arbeitsmarkt-Kompass

„Analysieren Sie Ihren Jobletter und erkennen Sie, welche Branchen und Funktionsbereiche gerade besonders heiß sind. So können Sie frühzeitig agieren und Studienfächer und Praktika danach ausrichten."

3.6 Praktikantengehälter

Die Bedeutung von Praktikanten für Wirtschaftsunternehmen ist weiterhin sehr hoch. Viele Unternehmen rekrutieren über die Vergabe von Praktika günstige Hilfskräfte und senken so ihre Personalkosten. In den vergangenen Jahren sind Praktika in die Kritik geraten, weil vielfach auch Hochschulabgänger über Praktika ihren Berufseinstieg suchen mussten.

Andererseits bieten studienbegleitende Praktika den Studierenden nach wie vor die Möglichkeit, ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis zu erproben und einen Blick in Unternehmen und Organisationen zu werfen. Anspruchsvolle Praktika schulen ferner die Soft-Skills der zukünftigen Absolventen. Zu welchem Zeitpunkt auch immer sie belegt wurden: Attraktive und anspruchsvolle Praktika sind mittlerweile für Hochschulabsolventen die Eintrittskarte in gut dotierte Einstiegsjobs. Viele Unternehmen wiederum rekrutieren ihre Absolventen aus Pools von ehemaligen Praktikanten und verfügen über mehr oder weniger ausgefeilte Bindungsprogramme.

Eben weil Praktika für die Nachwuchskräfterekrutierung weiter an Bedeutung gewinnen, wurden die teilnehmenden Unternehmen gebeten, die durchschnittlichen Praktikantenvergütungen anzugeben. Bei Praktika wurde die monatliche Vergütung abgefragt.

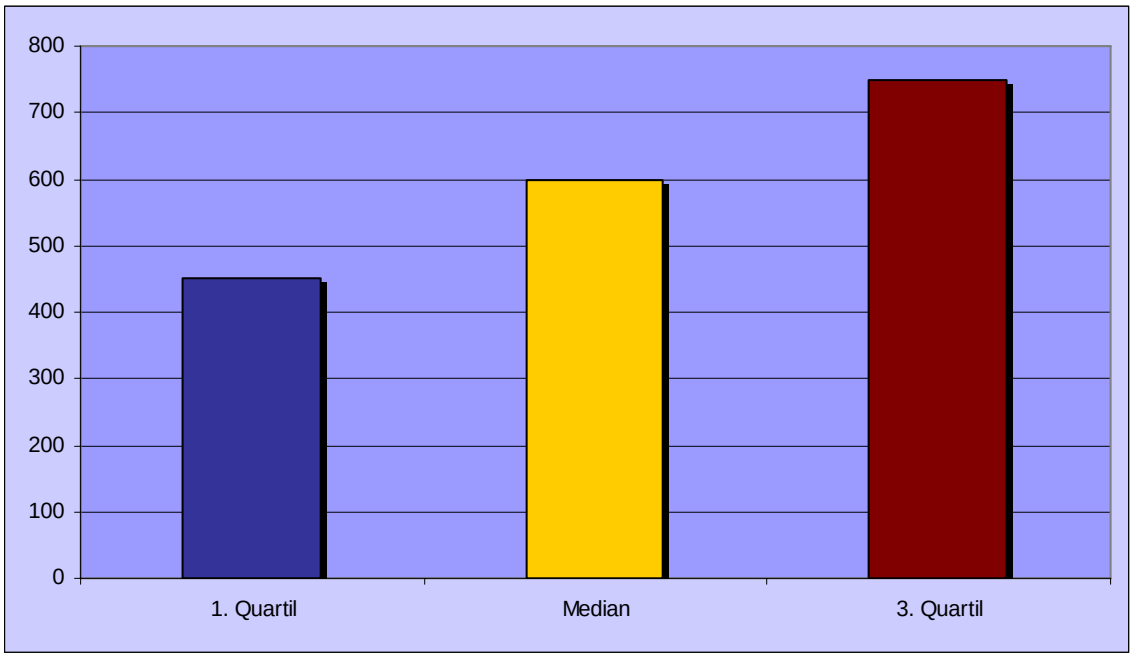
An dieser Umfrage haben sich 492 der 864 Firmen beteiligt, was 56,9 % der teilnehmenden Unternehmen entspricht. Erfreulicherweise bezahlen bis auf sehr wenige Ausnahmen alle teilnehmenden Firmen den Praktikanten eine Vergütung. Wenige Unternehmen bezahlen Praktikanten bis zu 2.500 € monatlich. Die statistische Auswertung des Datenmaterials ergibt folgende Informationen:

	Praktikavergütung
Max	2500
Min	0
1. Quartil	450
Median	600
3. Quartil	750

Der Median liegt bei 600 € Monatsgehalt. 50 % der Praktikantengehälter bewegen sich zwischen 450 € (1. Quartil) und 750 € (3. Quartil) pro Monat. Im Vergleich zum vergangenen Jahr haben sich die Praktikumsvergütungen erhöht. In der Erhebung des Jahres 2007 lag der Median noch bei 512 €, die Quartilswerte bei 485 € (1. Quartil) und 650 € (3. Quartil).

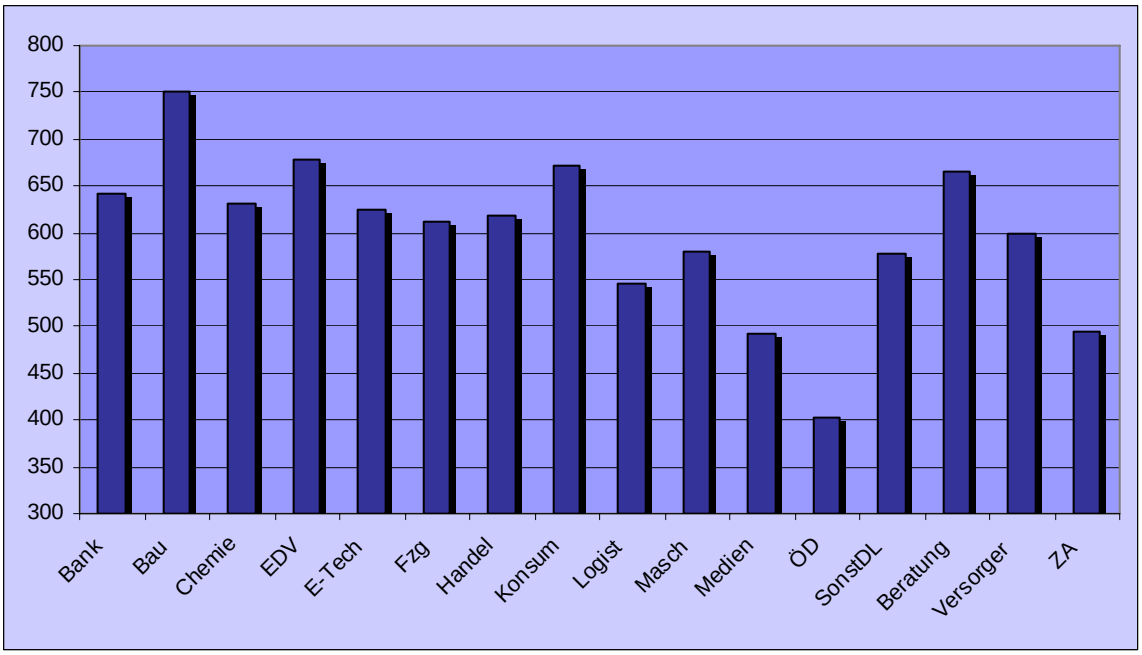
Die Ergebnisse spiegeln die Erfahrungen von alma mater aus vielen Kundengesprächen wider. In den vergangenen Monaten deuteten viele Unternehmen an, darunter auch sehr namhafte, dass sie ihre offenen Praktika nur noch schwierig besetzen können. Für Unternehmen ist häufig ein Zeitrahmen von mehreren Monaten unerlässlich, während viele Studierende vermehrt nach Kurzpraktika von wenigen Wochen suchen. Die zunehmende Knappheit an Praktikanten scheint sich nun im Marktpreis widerzuspiegeln.

Abb. 18 – Praktikantengehälter (Median; 1. u. 3. Quartil)



Bildet man für die Praktikantengehälter für jede Branche den arithmetischen Mittelwert, ergibt sich folgender Branchenvergleich:

Abb. 19 – Praktikantengehälter nach Branche

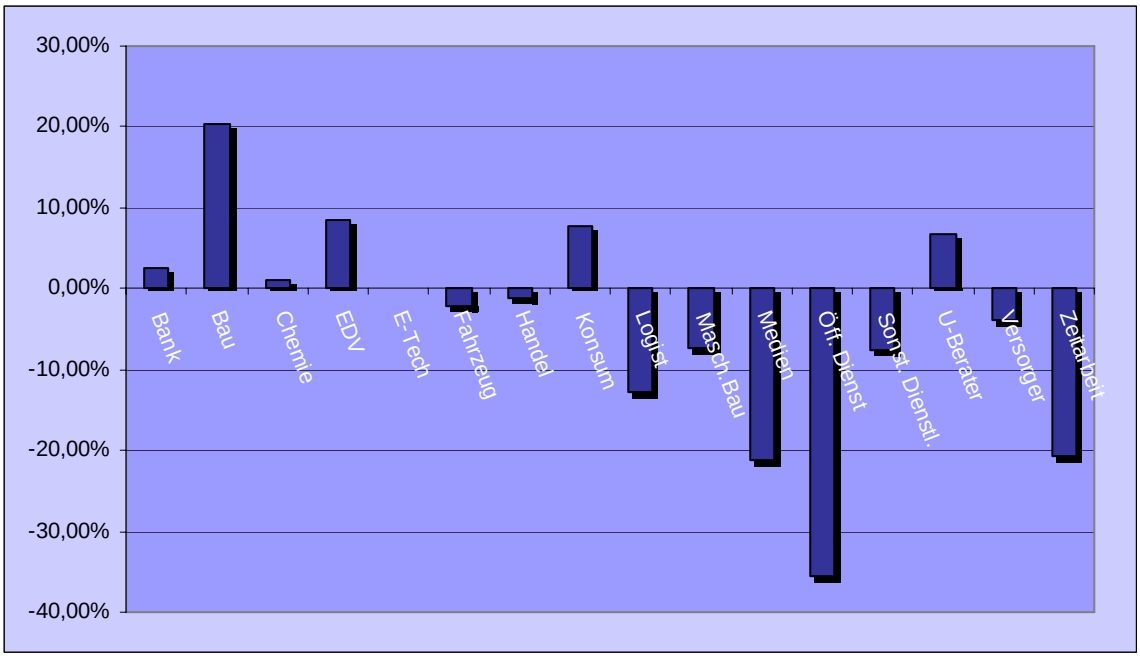


In Abbildung 19 ist erkennbar, dass der Bereich Bauwesen, was die Vergütung betrifft, mit einer monatlichen Entlohnung von 752 € deutlich gegenüber den anderen Bereichen hervorsticht. Auch in den Bereichen EDV, Konsumgüter und Beratung kann mit überdurchschnittlichen Praktikantengehältern gerechnet werden. Ein

Grund hierfür, vor allem im Bauwesen, könnte in der starken Konjunkturabhängigkeit dieser Branchen liegen. Im Bereich Öffentlicher Dienst hingegen, der keinen konjunkturellen Schwankungen unterliegt, ist mit 403 € pro Monat im Durchschnitt der geringste Lohn realisierbar.

Nachfolgend die Abweichung zum Durchschnittsgehalt aller Branchen in %:

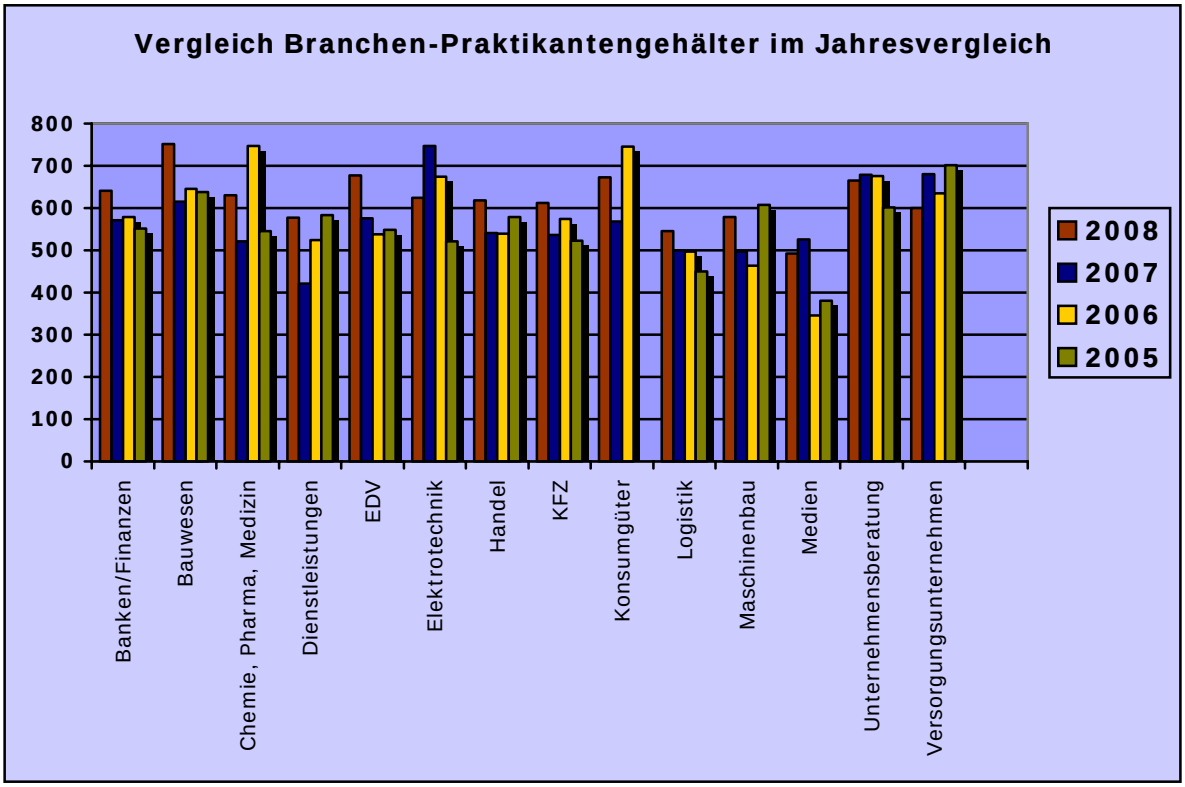
Abb. 20 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt in %



In 10 von 14 Branchen stiegen dieses Jahr die Praktikantengehälter an. Im Vergleich zur Gehaltsstudie 2007 mussten lediglich in den Branchen Medien, Beratung und Versorgungsunternehmen geringe Einbußen hingenommen werden. Deutliche Gehaltssteigerungen wurden in den Bereichen Bauwesen, Chemie/Pharma, Dienstleistungen, EDV und Konsumgüter gewährt.

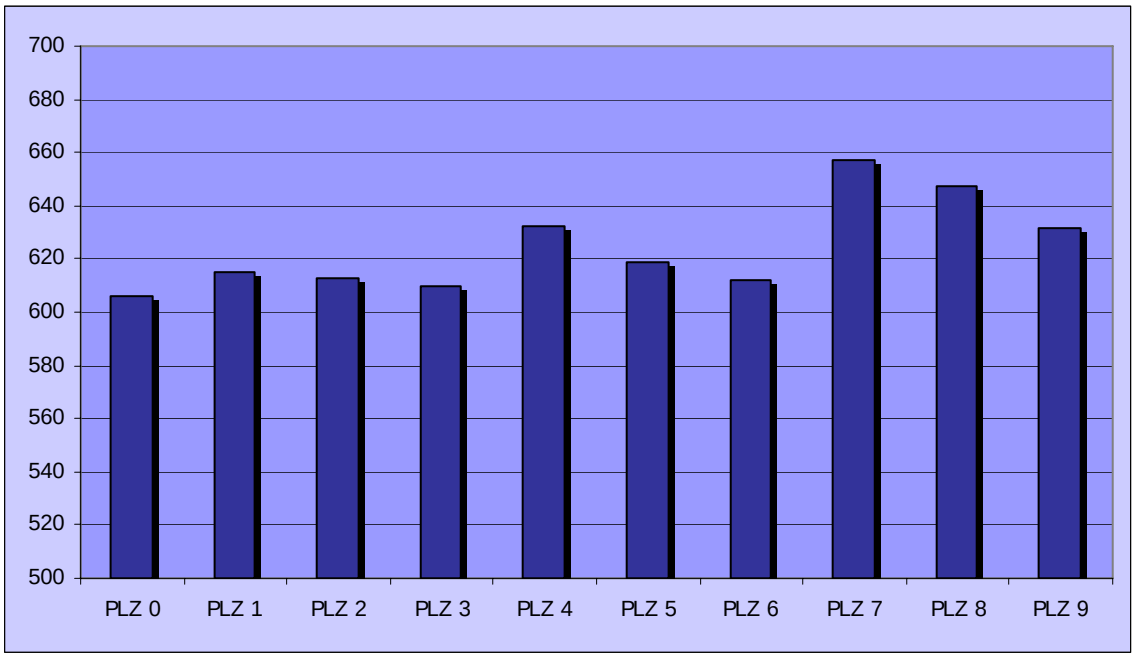
Nachfolgend der Jahresvergleich der Branchen-Praktikantengehälter. Allerdings ist auch an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass eine genaue Vergleichbarkeit der Daten zum Vergangenen Jahr leider nicht möglich ist, weil sich die Zusammensetzung der teilnehmenden Firmen sowohl was die regionale Lage, die Branchenzuordnung, als auch die Firmengrößenverteilung angeht, verändert hat.

Abb. 21 – Vergleich Branchen-Praktikantengehälter im Jahresvergleich



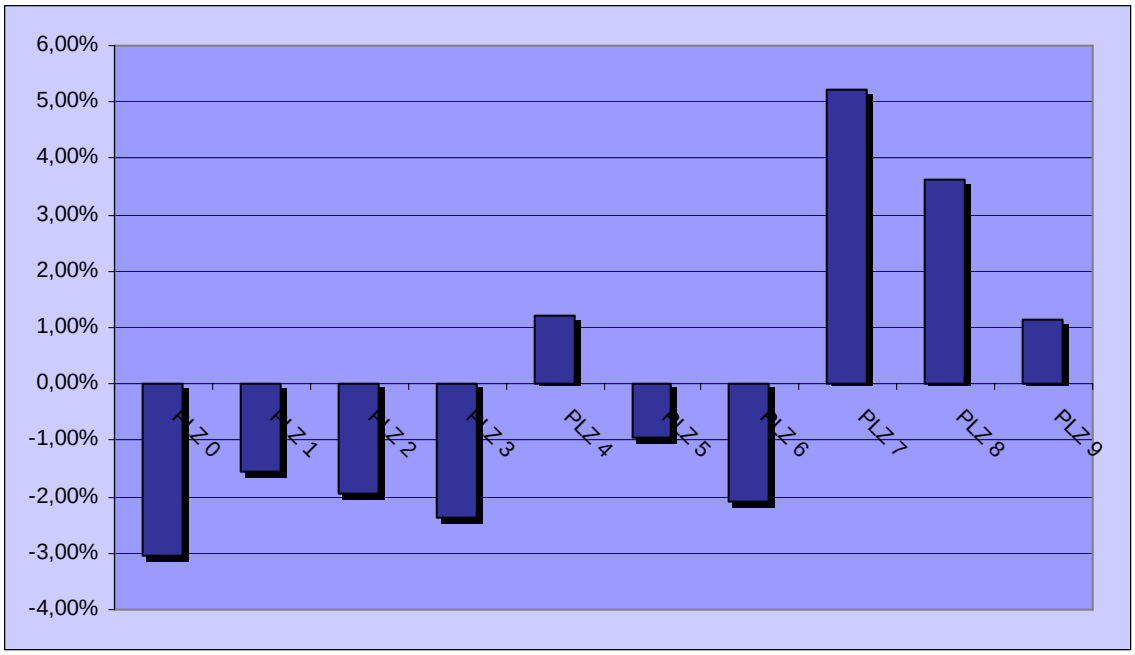
Im nächsten Schritt wurde untersucht, inwieweit die Praktikantengehälter von ihren Einsatzorten abhängig sind. Analog zu den Absolventengehältern, konnte auch hier ein West-Ost-Gefälle und ein Süd-Nord-Gefälle ausgemacht werden. Wohingegen im Postleitzahlengebiet 7 mit durchschnittlich 657 € pro Monat am meisten verdient wurde, waren es im Postleitzahlengebiet 0 mit monatlich 606 € am wenigsten, wie in Abbildung 22 eindeutig zu sehen ist:

Abb. 22 – Praktikantengehälter nach PLZ



In der folgenden Abbildung kann dieser Sachverhalt anhand der prozentualen Abweichung der Praktikavergütung zum durchschnittlichen Praktikumsgehalt nachvollzogen werden:

Abb. 23 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt in %



Abschließend wollten wir noch wissen, ob es – ähnlich wie bei den Festgehältern – auch bei Praktika einen Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Höhe der Vergütung gibt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 24 und 25 dargestellt:

Abb. 24 – Praktikantengehälter nach Unternehmensgröße

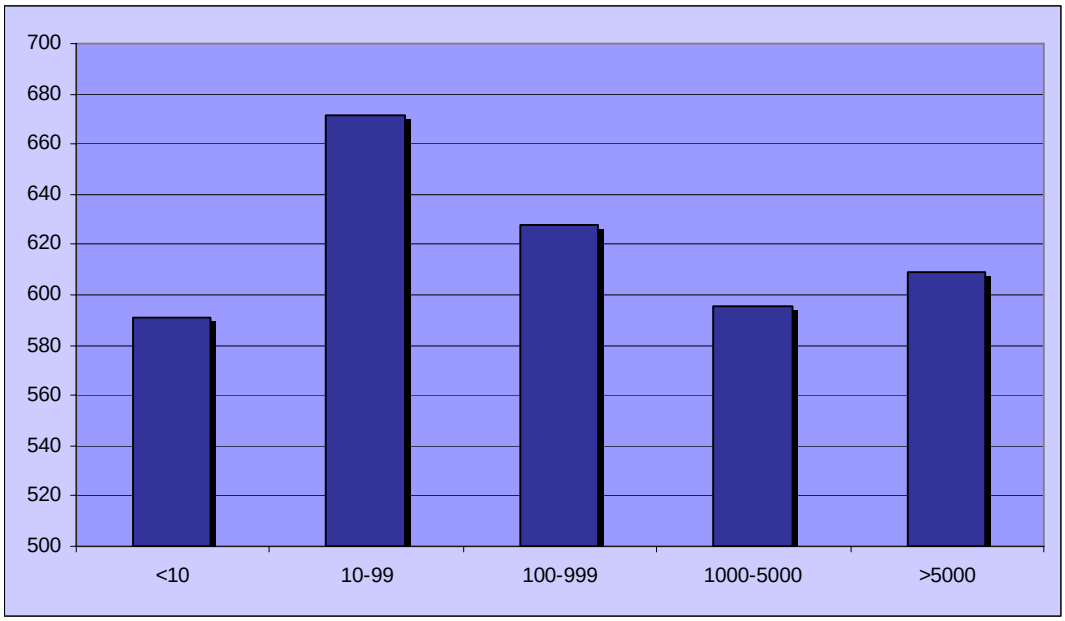
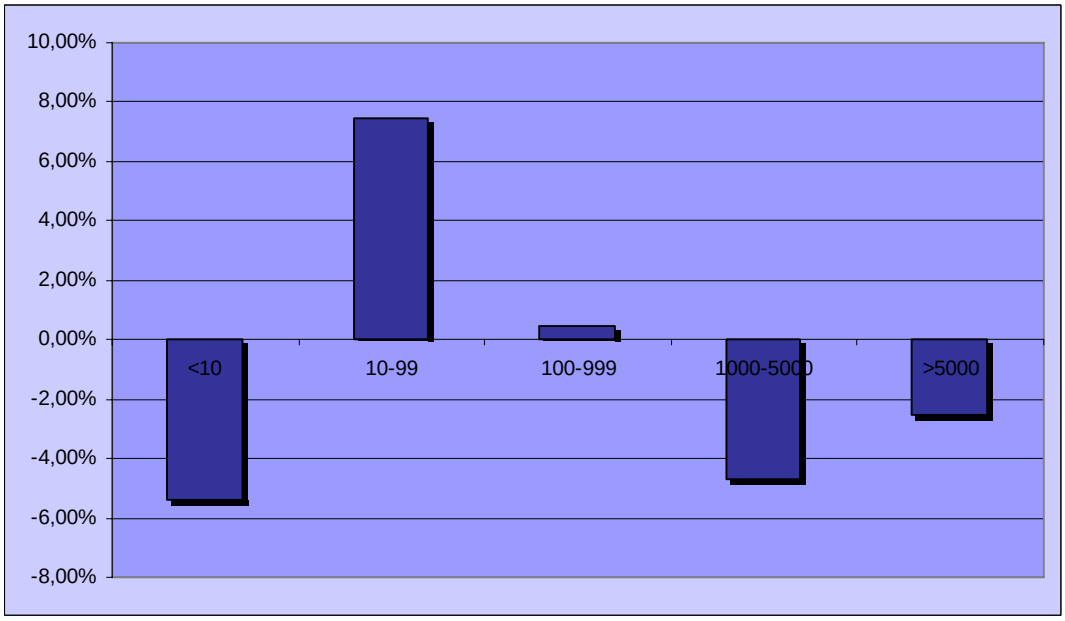


Abb. 25 – Abweichung zum Durchschnittsgehalt



Die Ergebnisse zeigen klar, dass auch bei den Praktikantengehältern die Kleinstunternehmen unterdurchschnittlich abschneiden. Allerdings fällt der Abschlag mit knapp 6 % nicht sonderlich ins Gewicht. Interessant ist, dass die kleineren Firmen mit 10 bis 99 Mitarbeitern Praktika überdurchschnittlich vergüten. Bei Unternehmen dieser Größenklasse können Praktikanten sogar mit einer höheren Vergütung rechnen als bei den ganz großen Unternehmen.

Das wichtigste in Kürze:

- Die Bedeutung von Praktikanten für Wirtschaftsunternehmen ist weiterhin sehr hoch.
- Praktikantengehälter steigen 2008 an (vgl. Abb. 21).
- Im Bereich Bauwesen werden Praktikanten am höchsten vergütet, im Bereich Öffentlicher Dienst am niedrigsten (vgl. Abb. 20).
- Analog zu den Absolventengehältern, konnte auch bei den Praktikumsgehältern ein West-Ost-Gefälle und ein Süd-Nord-Gefälle festgestellt werden (vgl. Abb. 23).

ALMA's Bewerber-Tipp:

Seien Sie clever und nennen Sie alma mater Ihre Job-Präferenzen

„Verraten Sie uns, was Sie studieren bzw. studiert haben und wo Ihre fachlichen Schwerpunkte liegen. Dann wissen wir, welche Branchen und Bereiche Sie interessieren und unterbreiten Ihnen passende Angebote. Ihre Registrierung ist kostenfrei."

4. Interpretation und Ausblick

Interpretation:

Einstiegsgehälter konsolidieren auf hohem Niveau: Die Ergebnisse der aktuellen Gehaltsstudie zeigen, dass akademische Nachwuchskräfte weiterhin im Durchschnitt mit einer sehr guten Vergütung rechnen können. Eine genaue Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen im vergangenen Jahr war aufgrund der unterschiedlichen Firmenzusammensetzung leider nicht möglich. Im Ergebnis kann man aber festhalten, dass sich die durchschnittlichen Einstiegsgehälter in fast allen Funktionsbereichen leicht verbessern konnten. Zu deutlichen Gehaltssteigerungen kam es im unteren Segment (1. Quartil), das damit näher an den Median heran rückt. Ferner war bei der Analyse der Einzelwerte auffallend, dass in diesem Jahr auch vermehrt Gehaltsnennungen jenseits der 50.000 € aufgetreten sind. Steigende Werte beim 1. Quartil und eine Häufung von überdurchschnittlichen Gehältern deuten an, dass es um die Verhandlungsposition der Absolventen besser bestellt ist als früher. Kandidaten mit hervorragender Passgenauigkeit können auch mit weit überdurchschnittlichen Gehältern rechnen. Und Kandidaten, die Unternehmensanforderungen nicht vollständig erfüllen, müssen nicht mehr mit so großen Abschlägen rechnen wie in den vergangenen Jahren.

Die Gehälter der einzelnen Funktionsbereiche bewegen sich wieder auseinander: Lag letztes Jahr im Median der Lohnunterschied zwischen den Funktionen Marketing und Finanzen bei nur 500 €, ist er in der aktuellen Erhebung bereits auf 2.000 € des jährlichen Gehaltes angewachsen. Ähnlich verhält es sich bei den Funktionen Forschung und Entwicklung sowie Personalwesen. Hier ist die jährliche Differenz von 1.150 € auf 3.000 € angewachsen. Insgesamt besehen wird deutlich, dass sich alle Funktionsbereiche, die in Verbindung mit dem produzierenden Gewerbe stehen, im Aufwind befinden. Damit zeigt sich, dass insbesondere marktknappe Bereiche wie Ingenieure oder Schnittstellenfunktionen (Technischer Einkauf) von den Unternehmen gesucht und hart umkämpft sind.

Techniker weiterhin sehr gefragt: Gehälter sind Marktpreise für Arbeit. Demzufolge können wir den Schluss ziehen, dass technische Fachkräfte weiterhin bei Unternehmen hoch im Kurs stehen. Während die Funktionsbereiche Marketing und Personal, die überwiegend von Kaufleuten besetzt werden, wie in den vorigen Jahren unterdurchschnittlich vergütet werden, locken die Bereiche F&E, IT und Fertigung weiterhin mit überdurchschnittlichen Gehältern auch für Berufseinsteiger. Eine Ausnahme bilden Nachwuchskräfte im Finanzwesen. Absolventen mit diesem Skill werden sowohl von Banken und Wirtschaftsberatern, aber auch besonders stark von IT- und SAP-Beratungsfirmen nachgefragt. Stark verbessert haben sich erneut die Aussichten für Berufsaspiranten im Einkauf. Dies mag darin begründet sein, dass viele Industrieunternehmen für den Einkauf unternehmerisch denkende Nachwuchskräfte mit technischem Background suchen, die zugleich für das internationale „Sourcing“ geeignet sind und möglichst mehrere Fremdsprachen beherrschen. Ein schwieriges Anforderungsprofil, das die Vergütung in den vergangenen Monaten anziehen ließ.

SOFTWARE CONSULTING WITHIN FINANCE

Let yourself grow

Studium fertig und was nun? Sie interessieren sich zwar für Beratung, aber nicht nach dem „üblichen Raster"? Sie möchten in einem ambitionierten Umfeld gleichzeitig fachliches Know-How aufbauen und sich im Umgang mit Menschen persönlich weiterentwickeln? Und das in einem erfolgreichen Unternehmen, in dem Klima und Kultur – nicht nur auf dem Blatt – groß geschrieben werden und die Arbeit Spaß macht? **Willkommen bei SimCorp!**

Beratung bei SimCorp dreht sich um unsere Standard-Software SimCorp Dimension und unsere Kunden. Dabei bekommen Sie einen Einblick in das Asset-Management von Front- bis Back-Office, d.h. Portfolio-Management, Risiko-Management, Performance-Messung, Accounting, Fondsverwaltung etc. Unsere Kunden sind Fondsgesellschaften, Versicherungen, Banken und Sparkassen.

Als Consultant (m/w) können Sie bei uns in unterschiedlichen Bereichen einsteigen, z.B. in der fachlichen Vertriebsunterstützung (Market Support), in einem Projekt-Team, das die Software bei einem Neukunden einführt (Implementation Services) oder in der Kundenbetreuung (Customer Services). Unter 130 Kollegen in Deutschland werden Sie alles Andere als ein „Mauerblümchen" sein: Sie übernehmen früh Verantwortung und Ihr Einsatz findet Anerkennung.

Den idealen Nährboden für den Einstieg bei uns bietet ein **Universitätsabschluss in BWL/VWL, z.B. mit Bankbetriebslehre, Finance oder Informatik, (Wirtschafts-) Mathematik, (Wirtschafts-) Informatik oder Physik**. Sie starten mit einem zweimonatigen Einführungsprogramm inklusive dreiwöchiger Academy in Kopenhagen. Daran schließen sich maßgeschneiderte Weiterbildungsmaßnahmen an. Übrigens: Als internationales Unternehmen bieten wir auch gute Auslandsperspektiven.

Mehr Infos finden Sie unter www.simcorp.com oder rufen Sie Frau Jeziorowski unter 0 61 72-92 40-39 an. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung an jobs-germany@simcorp.com.

With a career in SimCorp it's hard not to grow

GREAT PLACE TO WORK® INSTITUTE DEUTSCHLAND Deutschlands BESTE Arbeitgeber 2008

Capital

SimCorp

SimCorp GmbH
Industriestraße 1 • D-61352 Bad Homburg
www.simcorp.com

Das Durchschnittliche Einstiegsgehalt von Absolventen steigt mit zunehmender Unternehmensgröße an: Unsere Gehaltsstudie 2008 zeigt deutlich, dass Berufsstarter insbesondere bei Kleinstunternehmen aber inzwischen auch bei mittelständischen Unternehmen (KMU) mit starken Abstrichen beim Gehalt rechnen müssen. Der starke Gehaltsabstand zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) auf der einen Seite und den Großunternehmen auf der anderen Seite, lässt den Schluss zu, dass größere Unternehmen bei der Personalplanung ihren Marktwert in Anspruch nehmen können, um die besten Nachwuchskräfte ihres Faches zu rekrutieren, was sich wiederum steigernd auf die Lohnhöhe auswirkt.

KMU agieren in der Gehaltsfindung flexibler: Dieses bereits im vergangenen Jahr betrachtete Ergebnis wird auch von der aktuellen Gehaltsstudie gestützt. Auffallend ist, dass insbesondere die kleinen Unternehmen mit 10 bis 99 Mitarbeitern einen hohen Abschlag vom Durchschnittsgehalt veranschlagen. Andererseits, und das hat die genaue Analyse der einzelnen Fragebögen ergeben, sind gerade auch die kleinen Unternehmen bereit, in bestimmten Situationen Spitzengehälter für Nachwuchskräfte zu zahlen. Das liegt unter anderem daran, dass viele kleine Unternehmen in spezifischen Marktnischen beheimatet sind. Trifft dies auf einen engen Bewerbermarkt, sind schon einmal Einstiegsgehälter von 50.000 € oder mehr auch bei kleinen Firmen möglich. Gleichfalls sind KMU vielfach nicht an mittelfristige Tarifverträge gebunden. Sie können deshalb auf Marktveränderungen flexibler reagieren als große Unternehmen. Aus unserer Erfahrung als Rekrutierungsspezialist ist uns vertraut, dass gerade kleinere Firmen häufig im ersten Berufsjahr eine gehaltliche Einstiegsregelung führen. So wird häufig innerhalb der Probezeit ein geringeres Gehalt vereinbart, das dann nach fester Übernahme kräftig aufgestockt wird.

Bei Einstiegsgehältern für Hochschulabsolventen besteht nach wie vor ein West-Ost-Gefälle sowie Süd-Nord-Gefälle: Feststellbar ist, dass die Unterschiede zwischen Ost und West bei den Einstiegsgehältern im Vergleich zur vergangenen Studie wieder auseinanderdriften. Spitzenreiter bei den Gehältern ist Baden-Württemberg, gefolgt von Bayern. Im Süden und Südwesten liegen die durchschnittlichen Einstiegsgehälter bei 40.663 € bis 40.832 €. Verglichen mit dem letzten Jahr wurde das PLZ-Gebiet 0 vom Westen wieder abgehängt. Dieses Ergebnis könnte mit den boomenden Unternehmen der Exportindustrie zusammenhängen, die im Süden der Republik besonders stark vertreten sind.

Die neuen Studienabschlüsse werden zunehmend realistisch eingruppiert: Die Bachelor-Gehälter koppeln sich von den Master-Gehältern ab. Die Master-Abschlüsse bewegen sich im Jahre 2008 auf ähnlichem Gehaltsniveau zu den Diplom-Abschlüssen, wobei die Master-Absolventen geringfügig besser bezahlt werden. Bachelor-Abschlüsse hingegen werden durchschnittlich 15 % bis 20 % geringer bezahlt. Damit tragen die Unternehmen dem Umstand Rechnung, dass Bachelor-Absolventen nach ihrem Studienabschluss nicht nur 1-2 Jahre jünger sind als die Kommilitonen mit Diplom, sondern auch aus dem Studium weniger Spezialwissen mitbringen. Begründet ist dies in der um 4 Semester verkürzten Ausbildung.

Gehälter sind Marktpreise: Die zusammengetragenen Ergebnisse in Form von Durchschnittsgehältern darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass Gehälter Marktpreise für einzelne Stellenbesetzungen sind. Letztendlich suchen Arbeitgeber für jede Position die möglichst optimale Besetzung. Das angebotene Gehalt hängt

demnach stark von der tatsächlichen Passgenauigkeit des Stellenbewerbers ab. So ist es durchaus realistisch, dass zwei Kommilitonen von der gleichen Hochschule mit identischem Studienfach ein unterschiedliches Gehalt angeboten bekommen, weil sie aufgrund gewählter Praktika oder Studienarbeitsthemen unterschiedlich gut auf die Stelle passen. Insofern sind Absolventen gut beraten, immer genau im Blick zu haben wie gut sie auf einzelne Positionen tatsächlich passen. Ein überdurchschnittliches Gehalt darf nur derjenige für sich Anspruch nehmen, wer dem Arbeitgeber auch überdurchschnittlichen und nutzbaren Mehrwert bietet.

Ausblick:

Die Einstiegsgehälter für Hochschulabsolventen halten sich auf hohem Niveau. Durchschnittlich können Berufseinsteiger mit Diplom rund 40.000 € Jahresgehalt erzielen. Die Abweichungen je nach Funktionsbereich und Firma sind aber enorm. Die Ergebnisse der aktuellen Gehaltsstudie decken sich auch mit den jüngsten Erfahrungen der Firma alma mater.

Schließlich hängen die Einstiegsgehälter aber nicht nur von der Branchenzugehörigkeit, Größe oder Heimat einer Firma ab. Häufig entscheidet auch der Projektdruck wie nahe ein Arbeitgeber an seine Schmerzgrenze gehen möchte. Aus unserer Tagesarbeit sind uns auch kleinere Firmen bekannt, die Berufsanfängern an die 50.000 € Einstiegsgehalt bieten, um Stellen endlich zu besetzen. Ist der Druck nicht so hoch, verzichten Firmen schon auch mal auf gute Kandidaten, wenn deren Gehaltsvorstellungen nicht zur Vorgabe passen.

Letztendlich kann diese Studie nur eine Durchschnittsbetrachtung bieten. Als Marktpreis hängt das tatsächliche Einstiegsgehalt immer sehr stark mit der tatsächlichen Eignung der Bewerber zusammen. Studierende können sich durch ein gezieltes Studium und relevante Praktika eine bessere Startsituation sichern. alma mater bietet Studierenden dafür die nötige Orientierung und auf Wunsch auch Beratung.

War Ihnen unsere Gehaltsstudie eine Hilfe?

Dann empfehlen Sie alma mater und unseren Service bitte an Kommilitonen, Kollegen und Freunde weiter.

Die Registrierung ist jederzeit kostenfrei und unverbindlich möglich unter: www.alma-mater.de

5. Über alma mater

Wir sind eine Personalberatung und Personalvermittlung speziell für akademische Nachwuchskräfte. Zu unseren Bewerberkunden zählen Studierende und Absolventen mit oder ohne Berufserfahrung. Im Auftrag renommierter Unternehmen aus dem ganzen Bundesgebiet vermitteln wir Praktika, Studentenjobs und anspruchsvolle Festanstellungen für akademische Nachwuchskräfte. Firmenkunden helfen wir bei der schnellen und zeitsparenden Besetzung offener Nachwuchspositionen. Seit der Gründung im Jahr 1997 haben wir unsere Leistungen ständig weiterentwickelt, um unsere Bewerber und Firmenkunden noch besser betreuen zu können.

Arbeitsuchenden bietet alma mater mehrere kostenlose Serviceleistungen an. Orientierung gewinnen Sie mit der alma mater Studieninfo. Diese ist das bisher einzige Portal, das eine vollständige Studiengangsübersicht mit den späteren Karrieremöglichkeiten verknüpft und enthält Informationen zu rund 7.700 Studiengängen. Studienbegleitende Praktika oder gleich den passenden Einstiegsjob finden Sie tagesaktuell in unserer Stellenbörse. Wenn Sie Fragen bezüglich dem Bewerbungsverfahren konkreter Stellenangebote haben, steht Ihnen unser Beraterteam gerne hilfreich zur Seite. Zahlreiche Informationen um das Studium und um den Arbeitsmarkt, die wir auf unserer Homepage präsentieren, runden unser Angebot ab.

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, mit uns die akademischen Nachwuchskräfte anzusprechen, die zu Ihrem Unternehmen passen. Bei der Stellenbesetzung helfen wir Ihnen mit verschiedenen Produkten wie Anzeigenschaltung per Web und E-Mail, Personalvermittlung von Akademikern, Bewerbermarketing und Arbeitgeber-Image und Online-Marketing.

Wenn Sie noch Fragen zu unseren Leistungen haben oder ein konkretes Projekt mit uns besprechen möchten, zögern Sie nicht mit der Kontaktaufnahme. Weitere Informationen zu unseren Produkten erhalten Sie auf unserer Homepage oder im persönlichen Gespräch.