

» **ENTGELTMONITOR 2017**

GEHALTSDIFFERENZEN ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN IN DEUTSCHLAND

VON COMPENSATION PARTNER



» INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Vorwort	2
Unbereinigte Entgeltlücke	3
Bereinigte Entgeltlücke nach Verdienstklassen	4
Entgeltlücke in Top-Branchen	5
Branchen mit der größten Entgeltlücke	6
Entgeltlücke nach Alter	8
Entgeltlücke nach Firmengröße	9
Exemplarische Zwillingspaare	10
Entgeltlücke nach Berufsgruppen	11
Fazit	12



VORWORT

Hamburg, März 2017

Liebe Leserinnen und Leser,

die Lohnlücke zwischen den Gehältern von Frauen und Männern existiert – nicht nur in Deutschland. Seit vielen Jahren sprechen wir öffentlich von einer Entgeltlücke von 21 Prozent – unsere neueste Studie weist sogar 25 Prozent aus. Dieser Wert ist allerdings unbereinigt und vergleicht Äpfel mit Birnen. Gehaltsbestimmende Parameter wie Beruf, Ausbildung und viele andere Einflussgrößen, die das Gehalt von Männern und Frauen bestimmen, werden nicht berücksichtigt.

Mit dieser Studie möchten wir die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten. Außerdem benennen wir auch den bereinigten Wert, der möglichst viele erklärende Variablen des Gehalts berücksichtigt. Wir haben uns auf Berufe konzentriert, die von Frauen und Männern ausgeübt werden und die sich in zwei unterschiedlichen Vergütungsklassen bewegen. Auf diese Weise schließen wir z. B. Berufe aus, die zufällig von einer hohen Nachfrage bei deutlich zu geringem Angebot geprägt sind und vornehmlich von einem Geschlecht gewählt werden. Programmierer sind beispielsweise eine sehr männerdominante Gruppe. Wir wollen aber in unserem Entgeltmonitor nicht die unterschiedlichen Knappheitsverhältnisse als Gender Pay Gap ausweisen, sondern versuchen, die geschlechtsbedingten Gründe herauszuarbeiten.

Wie Sie merken, ist die Ermittlung der Entgeltlücke ein hoch kompliziertes Unterfangen und bedarf einer sehr großen Datenmenge und vieler Überlegungen bezüglich der Vergleichsfaktoren. Wir bei Compensation Partner prüfen Vergütungsstrukturen seit 1999 und verfügen über einen solchen Datenschatz, den wir für unsere Studien gerne nutzen. Denn wir haben ein übergeordnetes Ziel: Transparenz!

Die im „Entgeltmonitor 2017“ vorliegenden Ergebnisse dienen Ihnen als Orientierung und Hilfe beim Umgang mit dem Thema der Lohnungerechtigkeit zwischen Männern und Frauen in Deutschland.

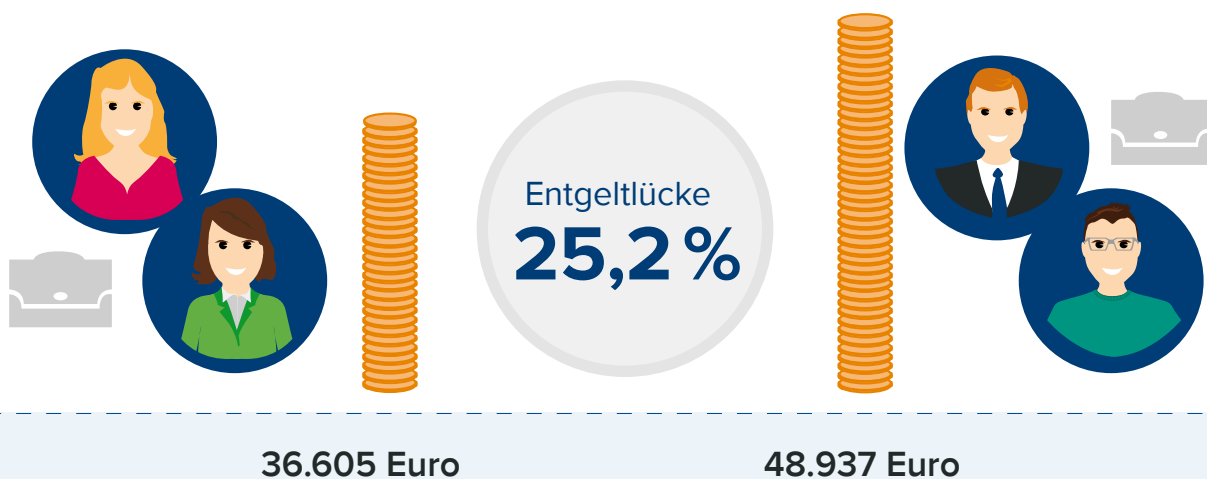
Mit freundlichen Grüßen

Tim Böger
*Gründer und Geschäftsführer von
COP CompensationPartner GmbH*

» UNBEREINIGTE ENTGELTLÜCKE

Bei der Ermittlung der unbereinigten Entgeltlücke haben wir unsere Datenbasis aufgeteilt in Beschäftigte mit und ohne Personalverantwortung. Damit schließen wir einen Vergleich von Fachkräften mit Abteilungsleitern und Geschäftsführern aus. Darüber hinaus wurden keine weiteren Parameter ausgeklammert, weswegen wir hier von einer unbereinigten Entgeltlücke sprechen.

Bei Beschäftigten mit Personalverantwortung beträgt die Entgeltlücke 23,2 Prozent, bei solchen ohne Personalverantwortung liegt sie bei 23,5 Prozent. Insgesamt beträgt die unbereinigte Entgeltlücke 25,2 Prozent.



Angaben als Jahresbruttogehalt

» ZITAT

„Der unbereinigte Wert sagt zunächst nur wenig aus, da unterschiedliche Stellenprofile miteinander verglichen werden – zum Beispiel der Abteilungsleiter mit einer einfachen Fachkraft.“

Tim Böger, Geschäftsführer von Compensation Partner

» BEREINIGTE ENTGELTLÜCKE NACH VERDIENSTKLASSEN

Je höher das Gehalt, desto größer sind tendenziell die Lohnungleichheiten. Beschäftigte mit einem Jahreseinkommen von 30.000 bis 35.000 Euro weisen eine Entgeltlücke von 2,1 Prozent aus. Angestellte mit einem Gehalt von 55.000 bis 66.000 Euro kommen auf 8,2 Prozent.

Insgesamt ergibt sich eine bereinigte Entgeltlücke von 5,2 Prozent.

Entgeltlücke
5,2 %



Entgeltlücke
2,1 %

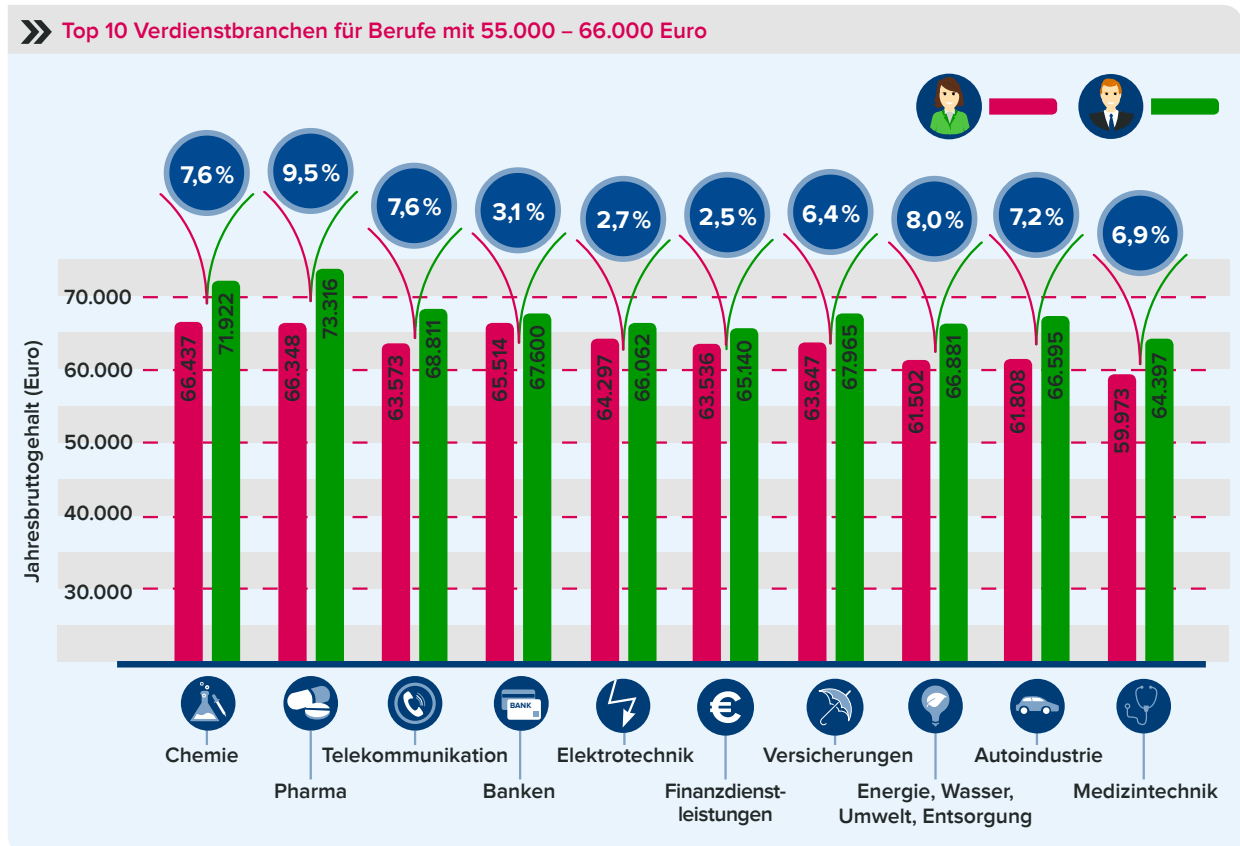
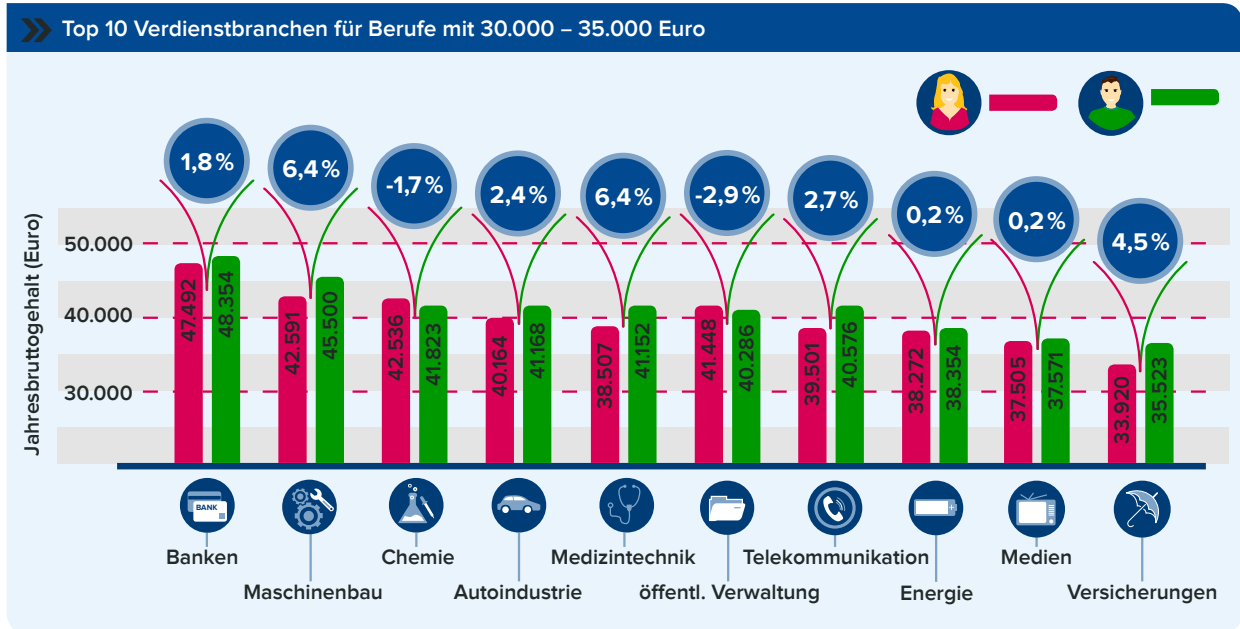


Entgeltlücke
8,2 %

» ENTGELTLÜCKE IN TOP-BRANCHEN

Die Entgeltlücke nach Top-Branchen ist in höheren Gehaltssegmenten tendenziell größer als in geringer vergüteten Verdienstgruppen.

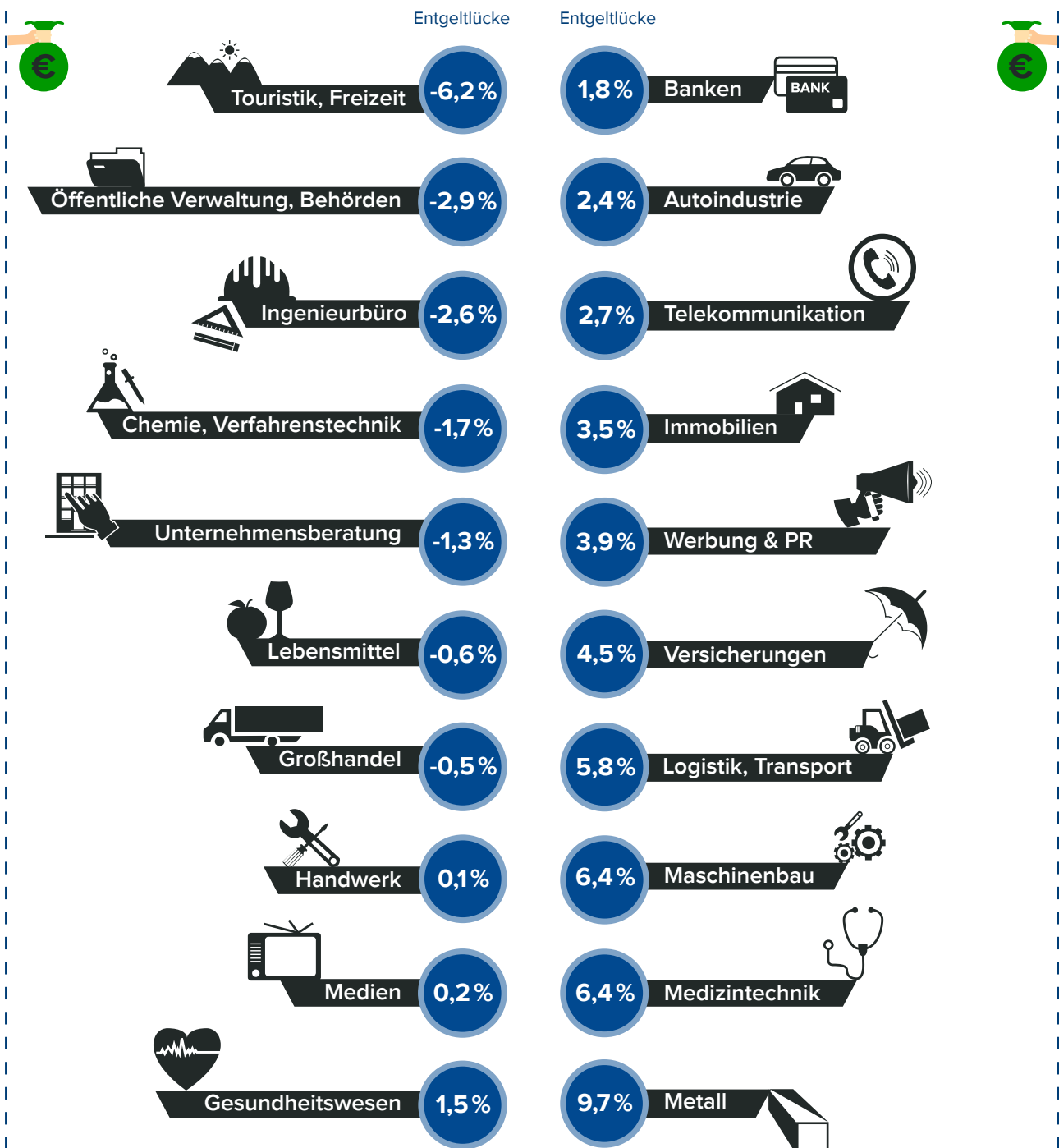
In der Verdienstgruppe mit 30.000 bis 35.000 Euro verdienen Frauen in den Branchen öffentliche Verwaltung (-2,9 %) und der Chemie (-1,7 %) mehr als ihre männlichen Kollegen.



» BRANCHEN MIT DER GRÖSSTEN ENTGELTLÜCKE

Bei der Betrachtung von Branchen ist die Lohnlücke bei Beschäftigten mit geringerem Einkommen in der Metallindustrie am größten. Sie beträgt hier 9,7 Prozent. Gleichzeitig ermitteln wir Branchen, in denen Frauen mehr verdienen als Männer. Dazu zählen unter anderem die Tourismus- und Freizeitindustrie (-6,2 Prozent).

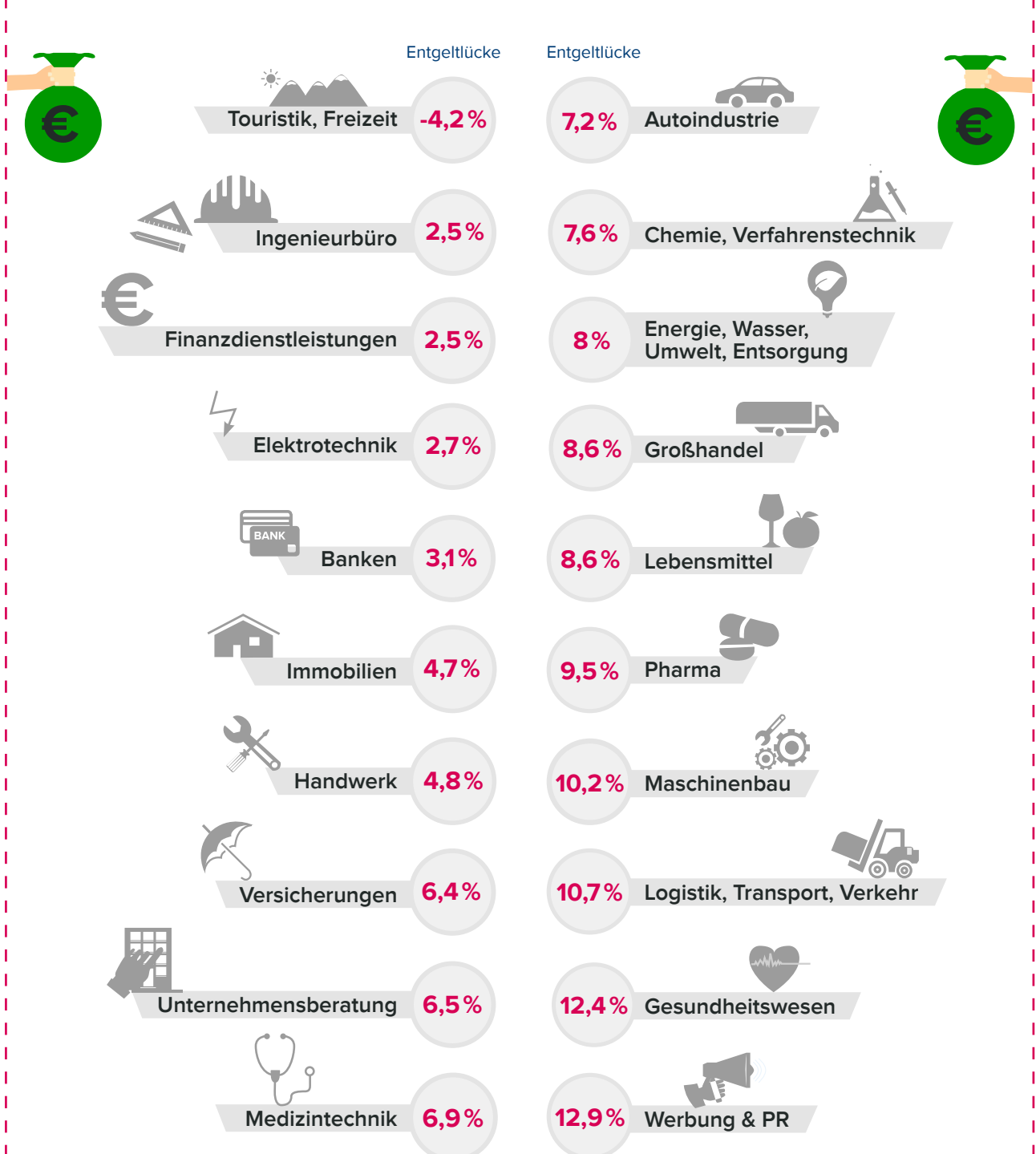
» Entgeltlücke in Branchen für Fachkräfte mit 30.000 – 35.000 Euro



» BRANCHEN MIT DER GRÖSSTEN ENTGELTLÜCKE

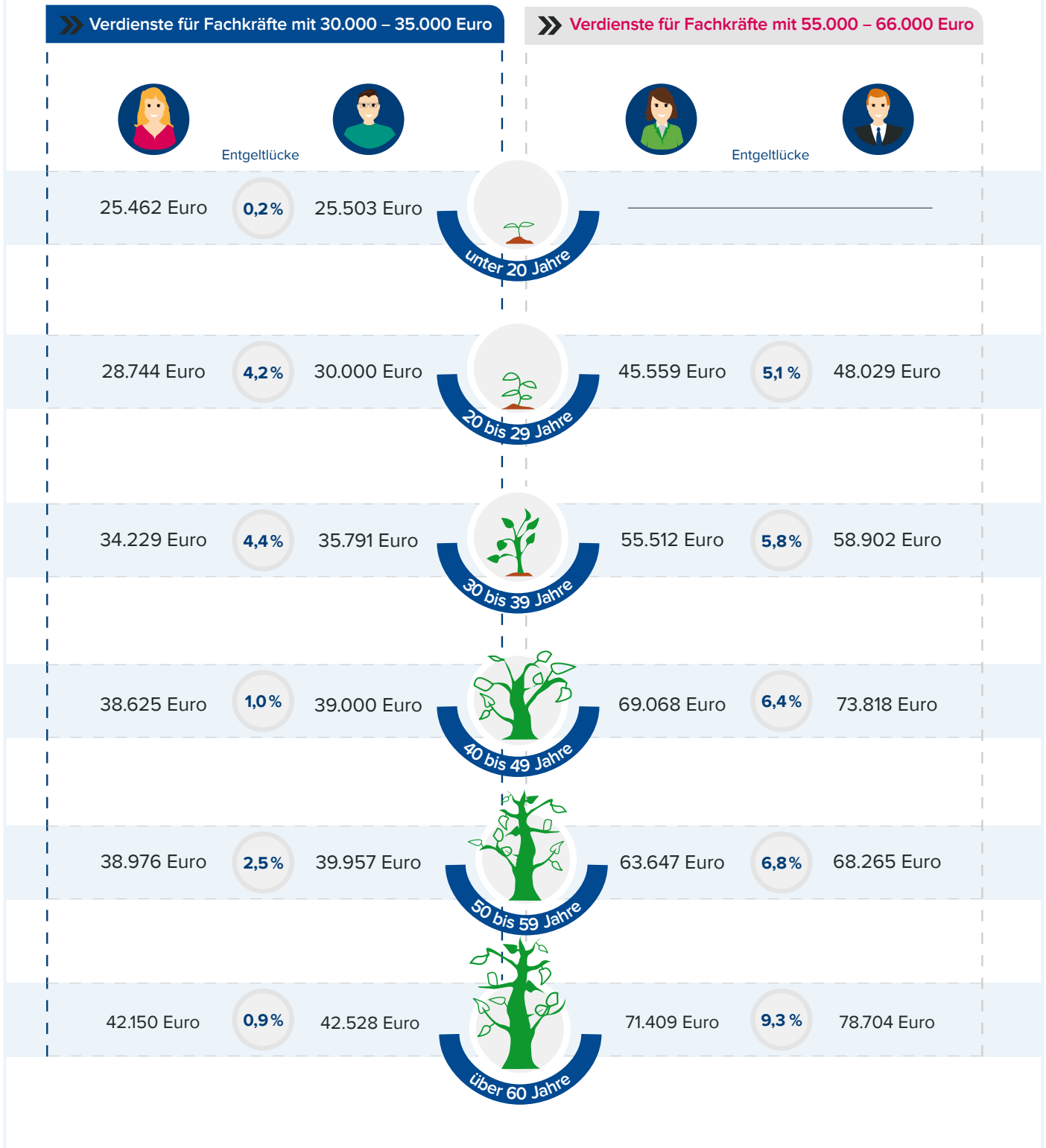
Anders ist die Situation in höher vergüteten Berufen: Mit knapp 13 Prozent zeigt sich hier die Werbe- und PR-Branche mit der größten Entgeltlücke, dicht gefolgt vom Gesundheitswesen mit 12,4 Prozent.

» Entgeltlücke in Branchen für Fachkräfte mit 55.000 – 66.000 Euro



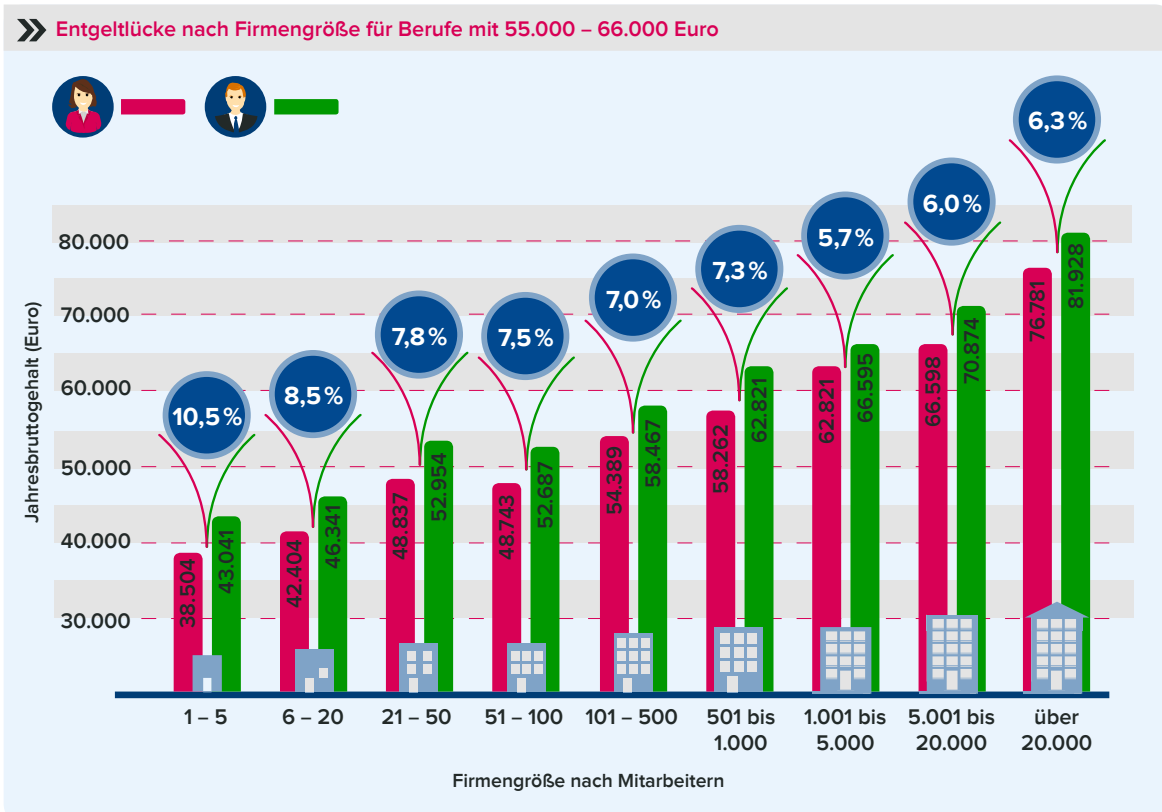
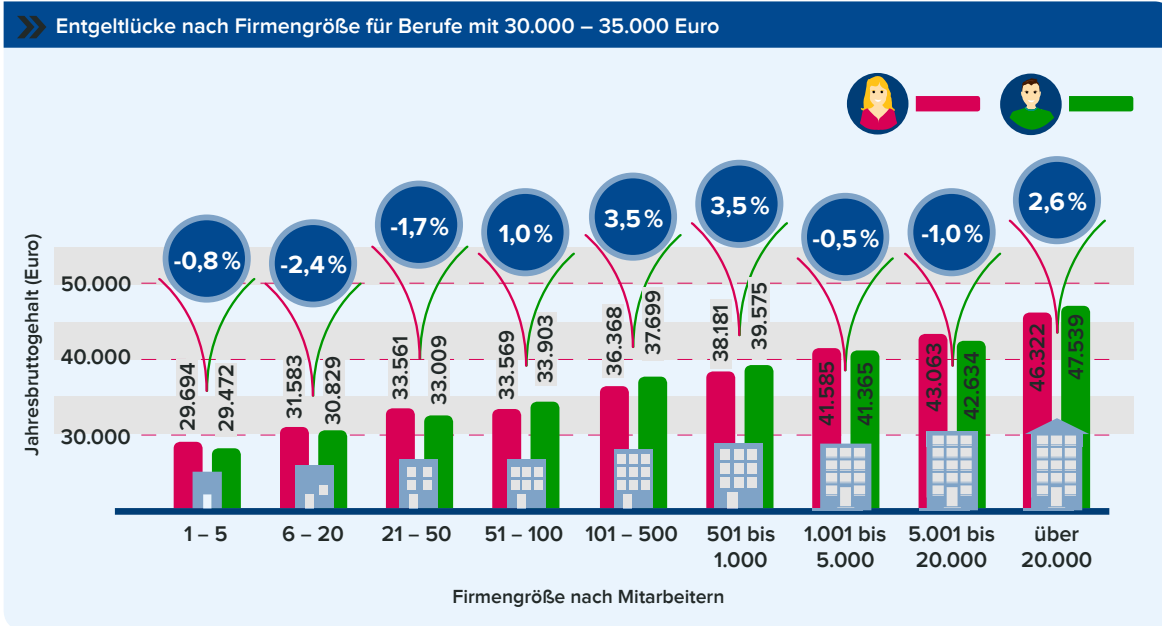
» ENTGELTLÜCKE NACH ALTER

Die Lohnlücke von Beschäftigten mit hohem Einkommen beträgt bei 20- bis 29-Jährigen 5,1 Prozent. Sie steigt mit zunehmendem Alter kontinuierlich an. Bei über 60-Jährigen liegt sie bei 9,3 Prozent. In der geringer vergüteten Verdienstklasse beträgt die Entgeltlücke bei den 20- bis 29-Jährigen 4,2 Prozent. Sie erreicht ihren Höhepunkt mit 4,4 Prozent im Alter von 30 bis 39. Danach sinkt sie konstant und beträgt bei über 60-Jährigen nur noch 0,9 Prozent.



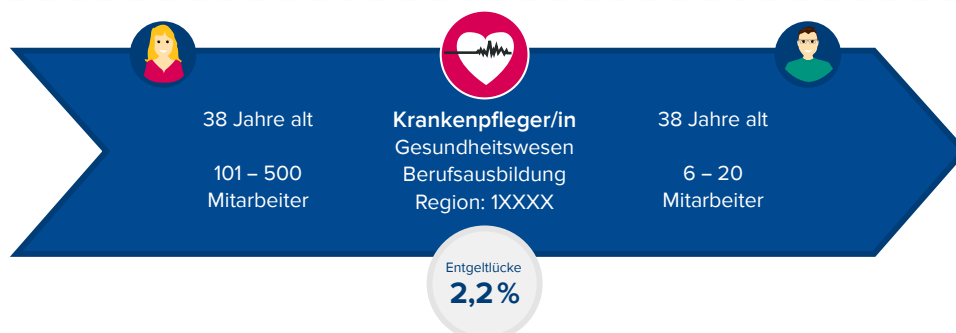
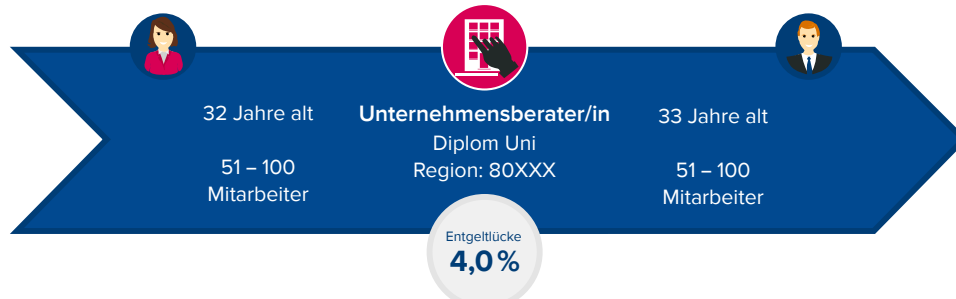
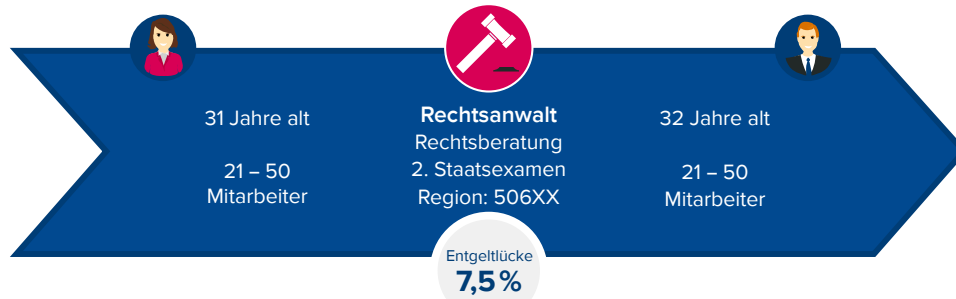
» ENTGELTLÜCKE NACH FIRMENGRÖSSE

Bei der Analyse nach Firmengrößen fällt auf, dass die besser bezahlte Berufsgruppe in kleineren Unternehmen tendenziell größere Entgeltlücken aufweist. Bei Beschäftigten mit geringerem Einkommen können wir dagegen keine Tendenz feststellen. Hier sind die Gehaltsunterschiede zwischen beiden Geschlechtern eher gering.



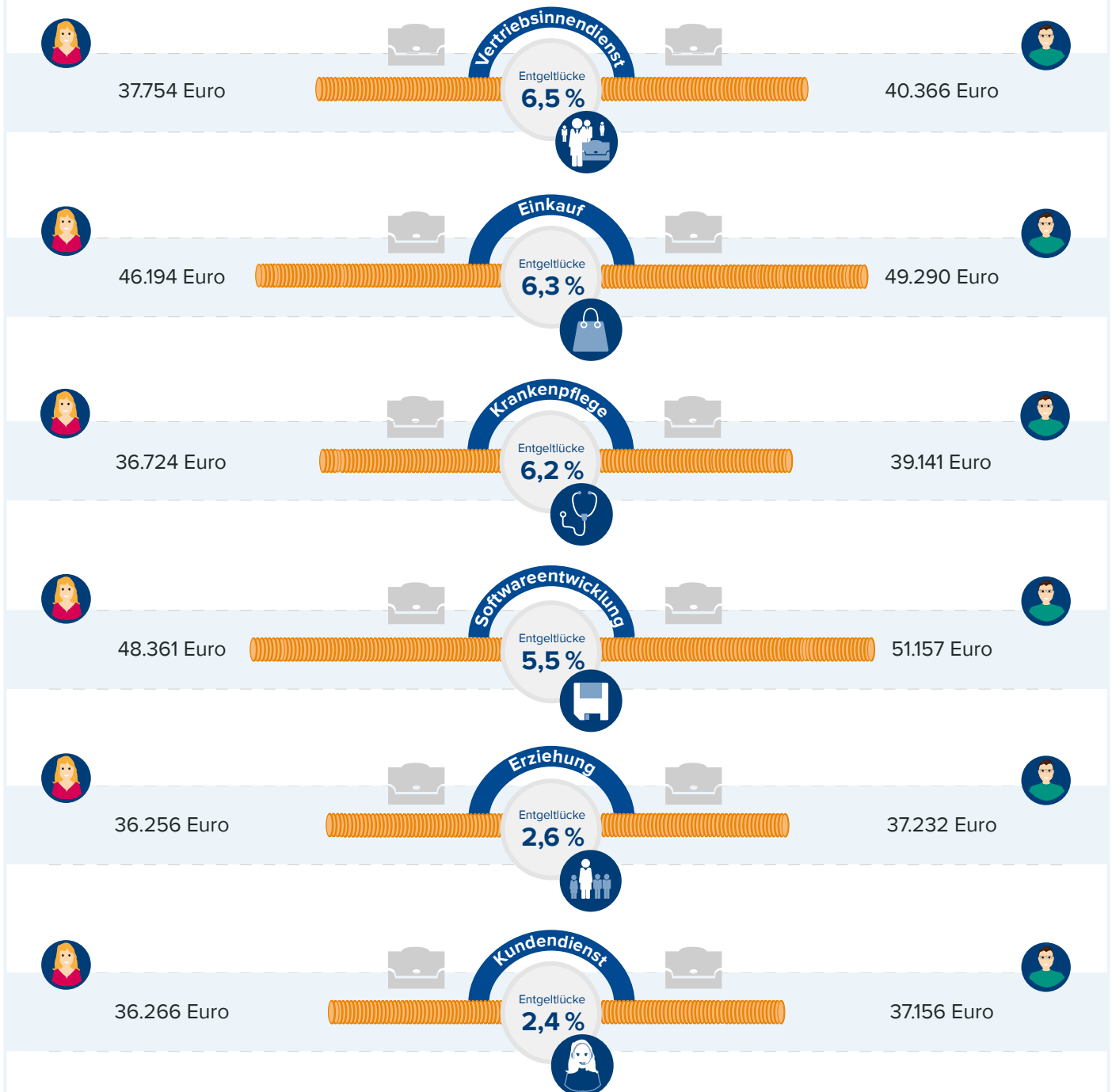
» EXEMPLARISCHE ZWILLINGSPAARE

Stichprobenartig haben wir *Zwillingspaare* gebildet. Pro Beruf werden ein Mann und eine Frau mit einem sehr identischen Berufsprofil verglichen. Als Parameter gelten die Region, die Firmengröße, das Alter, der Beruf und die Ausbildung. Das Ergebnis: In allen Stichproben ergibt sich eine Entgeltlücke zu Ungunsten der weiblichen Kollegin. Der größte Unterschied zeigt sich beim Vergleich von zwei Rechtsanwältinnen, die ungefähr im gleichen Alter sind. Die Rechtsanwältin erhält 7,5 Prozent weniger Gehalt als ihr Kollege.



» ENTGELTLÜCKE NACH BERUFSGRUPPEN

Bei einer exemplarischen Berufeanalyse wurden der Vertriebsinnendienst, Beschäftigte im Einkauf, in der Krankenpflege, der Softwareentwicklung, der Erziehung und im Kundendienst unter die Lupe genommen. In allen Berufen ergaben sich Entgeltlücken zu Ungunsten der Frauen. Der größte Unterschied zeigt sich beim Vertriebsinnendienst mit 6,4 Prozent – der geringste beim Kundendienst mit 2,4 Prozent.



» FAZIT

Mit den Ergebnissen aus unserem Entgeltmonitor 2017 können wir folgendes Fazit ziehen:

1. Die Entgeltlücke existiert und liegt nach der Bereinigung bei rund 5 Prozent.

Entgeltlücke
5,2 %

2. In höheren Gehaltssegmenten ergeben sich tendenziell größere Entgeltlücken.

» Berufe mit 30.000 – 35.000 Euro

» Berufe mit 55.000 – 66.000 Euro



3. Es gibt Branchen, in denen Frauen je nach Gehaltsniveau mehr verdienen als Männer.



4. Zwillingspaare mit fast identischen Stellenprofilen weisen in allen Stichproben eine Entgeltlücke zu Ungunsten der Frauen aus.



5. Die Entgeltlücke bei Beschäftigten mit hohem Einkommen vergrößert sich mit zunehmendem Alter. Bei gering vergüteten Arbeitnehmern konnten wir eine solche Korrelation nicht feststellen.





» KONTAKT

Bei Fragen zum Entgeltmonitor oder zu unseren Leistungen kontaktieren Sie uns gerne:

COP CompensationPartner GmbH

Herr Artur Jagiello
Hoheluftchaussee 18
20253 Hamburg
Deutschland

Telefon (Zentrale): +49 (40) 42 10 47 5-0
Telefax (Zentrale): +49 (40) 42 10 47 5-25
presse@compensation-partner.de
www.compensation-partner.de

Geschäftsführung
Tim Böger, Dr. Philip Bierbach