

Entgeltmonitor 2017

Studie zur Entgeltlücke: Mehr Geld bringt mehr Ungleichheit

Laut der Vergütungsanalysten von Compensation Partner beträgt die unbereinigte Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen ganze 25,2 Prozent. Der bereinigte Wert liegt bei 5,2 Prozent. Je nach Gehaltsklasse gibt es aber auch Branchen, in denen Frauen mehr verdienen. Dazu zählt zum Beispiel die Tourismus- und Freizeitindustrie. Zu diesem Ergebnis kommt der „Entgeltmonitor 2017“, welcher 241.987 Gehaltsdaten von Frauen und Männern analysiert.

Unbereinigte Entgeltlücke beträgt 25,2 Prozent

Die unbereinigte Entgeltlücke beträgt laut Studie 25,2 Prozent. Ermittelt wird sie, indem alle der Untersuchung vorliegenden Gehaltsangaben nach Geschlecht sortiert und die jeweiligen Medianwerte verglichen werden. „Der unbereinigte Wert sagt zunächst nur wenig aus, da unterschiedliche Stellenprofile miteinander verglichen werden – zum Beispiel der Abteilungsleiter mit einer einfachen Fachkraft“, erklärt Tim Böger, Geschäftsführer von Compensation Partner.

Bereinigung der Entgeltlücke auf 5,2 Prozent durch Aufteilung in Verdienstklassen

Wie die Untersuchung zeigt, spielt die Vergütungshöhe eine entscheidende Rolle. 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 Entgeltlücke von 5,2 Prozent. „Je höher die Vergütung, desto größer die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen. Hier können 5 Prozent mehrere Tausend Euro im Jahr bedeuten“, sagt Tim Böger, Geschäftsführer von Compensation Partner.

Entwicklung der Lohnlücke im 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. „Die Gehaltsspannen sind in gut bezahlten Berufen recht groß, was auch Auswirkungen auf die Entgeltlücke hat“, so Böger. 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 mit über 60 Jahren nur noch 0,9 Prozent.

Frauen verdienen in der Tourismus- und Freizeitindustrie mehr als Männer

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 ermittelte Compensation Partner Branchen, in denen Frauen mehr verdienen als Männer. Dazu zählen unter anderem die öffentliche Verwaltung (-2,9 Prozent) und die Tourismus- und Freizeitindustrie (-6,2 Prozent). Anders 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.

Entgeltlücken nach Berufen

Bei einer exemplarischen Berufeanalyse wurden Krankenpfleger, Erzieher, Beschäftigte im Einkauf, im Kundendienst, in der Softwareentwicklung sowie der Vertriebsinnendienst unter die Lupe genommen. In allen Berufen ermittelte Compensation Partner Entgeltlücken zu Ungunsten der Frauen. Den größten Unterschied ermittelten die Vergütungsanalysten beim Vertriebsinnendienst mit 6,4 Prozent – den geringsten beim Kundendienst mit nur 2,4 Prozent.

Zur Methodik

Die Hamburger Vergütungsanalysten von Compensation Partner haben basierend auf 241.987 Vergütungsdaten die Entgeltlücke in Deutschland untersucht. Für die Bereinigung der Daten wurden nur Berufe aus zwei Gehaltsklassen definiert, in denen jeweils ausreichend Männer- und Frauengehälter vorlagen und die sich in Bezug auf Angebot und Nachfrage ähnlich verhalten. Es wurden ausschließlich Beschäftigte ohne Personalverantwortung betrachtet. Die gering vergütete Gruppe bezieht ein Jahreseinkommen von durchschnittlich 30.000 bis 35.000 Euro, die besser Verdienenden erhalten durchschnittlich 55.000 bis 66.000 Euro.

Darüber hinaus überprüfte Compensation Partner die Gehaltsunterschiede je Gruppe nach den Parametern Alter, Firmengröße und Branche. Exemplarisch wurden einzelne Berufe gesondert analysiert und in Stichproben Berufepaare gebildet, bei der die Parameter von Frauen und Männern fast identisch waren. Als Vergleichswert diente jeweils der Median, der im Vergleich zum Durchschnittswert nicht durch Ausreißerwerte beeinflusst wird. Der Median ist der Wert, der sich in der Mitte aller Daten befindet.

Über die COP CompensationPartner GmbH

Die [COP CompensationPartner GmbH](#) ist eine Tochtergesellschaft der PMSG PersonalMarkt Services GmbH und gleichzeitig die Marke, unter der das gesamte Firmenkundengeschäft von PersonalMarkt zusammengefasst wird. PersonalMarkt wurde 1999 für das Angebot von Gehaltsdienstleistungen im Internet gegründet und bündelt die B2B-Aktivitäten unter Compensation Partner. Seit 2007 bietet das Unternehmen mit Compensation-Online einen digitalen Zugang zu einer der größten Vergütungsdatenbanken in Deutschland an.

Die Plattform beinhaltet zusätzlich eine moderne analytische Systematik zur Bewertung von Stellen in Unternehmen. Neben der automatisierten Variante über Compensation-Online bietet Compensation Partner auch auf spezifische Kundensituationen maßgeschneiderte Analysen an.

Kontakt:

Artur Jagiello
Leiter Kommunikation
COP CompensationPartner GmbH
Eine Gesellschaft der PMSG PersonalMarkt Services GmbH
Hoheluftchaussee 18
20253 Hamburg
Deutschland
Tel: +49 (40) 41 34 54 33
Email: jagiello@compensation-partner.de