

Pressemitteilung vom 17.03.2016

Lohnleichheit: Entgeltlücke in Deutschland bei 25 Prozent

Die unbereinigte Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland beträgt rund 25 Prozent. Dies geht aus einer aktuellen Studie der Hamburger Vergütungsberatung Compensation Partner hervor. Die Zahl ist damit höher als die vom Bundesarbeitsministerium vorgelegte Differenz von 21,6 Prozent. Analysiert wurden insgesamt 244.843 Gehaltsangaben von Männern und Frauen im Zeitraum der vergangenen 12 Monate.

Laut Compensation Partner liegt die Entgeltlücke in Deutschland bei rund 25 Prozent (24,8 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr hat sie sich um 2,6 Prozentpunkte reduziert. Das Bundesarbeitsministerium gab jüngst 21,6 Prozent bekannt. Für den Unterschied ist die Datenbasis entscheidend: „Wir berücksichtigen bei der Entgeltanalyse nicht nur Sozialversicherungspflichtige, sondern auch Arbeitnehmer, deren Vergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegt. Dazu zählen zum Beispiel geschäftsführende Gesellschafter, Selbstständige und Beamte“, erklärt Tim Böger, Geschäftsführer von Compensation Partner.

Top-Branche: Entgeltlücke in Pharmaindustrie bei 17,6 Prozent

Auch in Branchen mit Top-Gehältern herrschen hohe Entgeltlücken. Laut Studie zahlt die Pharmaindustrie die besten Gehälter. Während Männer im Median auf 63.373 Euro im Jahr kommen, erreichen Frauen 52.244 Euro. Die Entgeltlücke im Pharmawesen beträgt jedoch 17,6 Prozent. Es folgen der Bankensektor mit einem Lohnunterschied von 20 Prozent und die Luftfahrt mit einer Differenz von 17,3 Prozent. Die geringste Abweichung mit 16,2 Prozent ermittelte Compensation Partner im Softwarebereich.

Lohndifferenz nach geschlechterdominanten Branchen

Die Branche mit dem höchsten Frauenanteil ist laut Compensation Partner das Gesundheitswesen. Hier findet sich gleichzeitig eine hohe Entgeltlücke von 25 Prozent. Es folgen soziale Einrichtungen mit einer Differenz von 9,2 Prozent und der Einzelhandel mit 18,6 Prozent. Männer favorisieren vor allem den Bereich Elektrotechnik. Hier beträgt die Entgeltlücke 23,4 Prozent. Es folgen die Automobilindustrie mit einem Gehaltsunterschied von 22,3 Prozent und der Maschinenbau mit einer Lohndifferenz von 20,9 Prozent.

Eine Ausnahme bildet die männerdominierte Logistik- und Transportbranche: Hier beträgt die Entgeltlücke lediglich 5,8 Prozent! „Die Löhne von männlichen Beschäftigten im Transportwesen und der Logistik befinden sich insgesamt auf einem sehr niedrigen Niveau. Frauen arbeiten in dieser Branche dagegen vorwiegend in der Verwaltung und Buchhaltung, wo sie ein ähnliches Gehalt beziehen wie ihre Kolleginnen in anderen Industrien. Dies erklärt die sehr geringe Lohnlücke“, sagt Böger.

Höchste Entgeltlücke in der Rechtsbranche mit 40 Prozent

Die größten Unterschiede stellten die Vergütungsberater in der Rechtsbranche fest. Hier beträgt die Differenz knapp 40 Prozent. Es folgen die Versicherungen mit 32,6 Prozent und die Telekommunikation mit 28,6 Prozent. „Die größten Entgeltlücken weisen mehrheitlich Branchen auf, die mit Konzern-Firmengrößen verbunden sind. Darüber hinaus zeigen sich große Lohnunterschiede in Branchen, in denen geringer vergütete Ausbildungsberufe vorwiegend von Frauen bekleidet werden – allen voran die Rechtsbranche“, so Böger weiter.

Entgeltlücke nach Bildungsabschluss: Bachelorabsolventinnen verdienen deutlich weniger

Bei der Betrachtung der Entgeltlücke nach Bildungsabschluss wurde die größte Differenz bei Bachelorabsolventen festgestellt. Laut Compensation Partner beträgt die Lücke bei Fachkräfte 30 Prozent. Den geringsten Unterschied mit 16 Prozent fanden sie nach abgeschlossener Lehre. Bei der Berechnung der Lohnlücke von Führungskräften wurde bei Bachelorabsolventen eine Differenz von 34,1 Prozent ermittelt. Die geringste Entgeltlücke bei leitenden Angestellten gibt es mit 20,3 Prozent nach dem FH Diplom.

Einfluss der Unternehmensgröße: Je größer die Firma, desto größer die Lohnlücke

Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt auch die Entgeltlücke an. Die höchste Differenz zwischen den Gehältern von Frauen und Männern existiert in Firmen mit 1.001 bis 5.000 Mitarbeitern. Dort liegt sie bei 24,7 Prozent. Im Vergleich: Kleinunternehmen mit bis zu fünf Angestellten weisen eine Lohnlücke von 10,1 Prozent auf.

Entgeltlücke nimmt im Alter zu und steigt auf über 30 Prozent an

Das Alter spielt bei der Lohnentwicklung eine relevante Rolle. So beträgt die Lohnlücke bei unter 20-jährigen Fachkräften 12,7 Prozent – bei 50 bis 59 Jahre alten Beschäftigten 32,7 Prozent. Bei jungen Führungskräften zwischen 20 und 29 Jahren liegt die Differenz bei 18,9 Prozent und steigt bis auf 34,4 Prozent bei über 60-Jährigen an.

Zwillingspaar-Bereinigung reduziert die Lohnlücke erheblich

Für eine bessere Stellenangleichung erstellten die Vergütungsberater Zwillingspärchen. Berücksichtigt wurden die Faktoren „Branche“, „Alter“, „Region“, „Ausbildung“ und „Firmengröße“. Die auf diese Weise berechneten Entgeltlücken fallen im Vergleich zum unbereinigten Wert deutlich geringer aus. Bei der Gegenüberstellung der Arbeitnehmerprofile wurden Lohnunterschiede von bis zu 1,4 Prozent ermittelt. „Insbesondere in Bezug auf große Industriebranchen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern und die Rechtsbranche lassen sich durch die Zwillingspaar-Bereinigung Verringerungen der Entgeltlücken besonders gut erkennen, sobald die meisten relevanten Einflussparameter mitberücksichtigt werden“, so Böger abschließend.

Zur Methodik: Die Hamburger Vergütungsberatung Compensation Partner analysierte 244.843 Gehaltsdaten der vergangenen 12 Monate. Ermittelt wurde die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen unter Berücksichtigung der Faktoren: Branche, Abschluss, Studiengang, Alter und Firmengröße.

Die komplette Studie „Entgeltlücke Deutschland 2016“ können Sie hier kostenlos herunterladen.

Über die COP CompensationPartner GmbH

Die [COP CompensationPartner GmbH](#) ist eine Tochtergesellschaft der PMSG PersonalMarkt Services GmbH, unter der das gesamte Firmenkundengeschäft zusammengefasst wird. PersonalMarkt wurde 1999 für das Angebot von Gehaltsdienstleistungen im Internet gegründet und hat die B2B-Aktivitäten 2004 unter Compensation-Online zusammengefasst. Seit 2007 bietet das Unternehmen einen Internetzugang zur Gehaltsdatenbank an.

Heute beinhaltet die Plattform sowohl eine der größten Datenbanken für Vergütungsinformationen in Deutschland als auch 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.

Jeder Datensatz von Compensation Partner beinhaltet eine integrierte, umfassende Compensation-Online-Stellenbewertung auf Basis von bis zu 24 vergütungsrelevanten Parametern zur passgenauen Beschreibung der vielfältigen Berufsprofile.

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