

# » **ENTGELTMONITOR 2018**

## **GEHALTSDIFFERENZEN ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN IN DEUTSCHLAND**

---

VON COMPENSATION PARTNER



## » INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Vorwort	2
Die Methodik	3
Unbereinigte Entgeltlücke	4
Bereinigte Entgeltlücke nach Verdienstklassen	5
Entgeltlücken in Top-Branchen	6
Entgeltlücke nach Branchen (Gruppe 1)	7
Entgeltlücke nach Branchen (Gruppe 2)	8
Entgeltlücke nach Alter	9
Entgeltlücke nach Firmengröße	10
Exemplarische Zwillingspaare	11
Fazit	12

## » VORWORT

Hamburg, November 2018



Liebe Leserinnen und Leser,

das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz - EntgTranspG) ist seit Juli 2017 in Kraft. Betriebe mit mindestens 200 Beschäftigten müssen nun den Auskunftersuchen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachgehen. Ob das Gesetz die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern am Ende schließt, bleibt vorerst abzuwarten. Dennoch blicken wir auch in diesem Jahr auf den Gender Pay Gap.

In unserem "Entgeltmonitor 2018" haben wir insgesamt 219.734 Vergütungsdaten von Frauen und Männern untersucht und uns dabei auf zwei Gruppen unterschiedlicher Berufe konzentriert. Wir haben die Gruppen aus Berufen gebildet, deren Median-Gehalt zwischen 30.000 Euro und 35.000 Euro (Gruppe 1) beziehungsweise zwischen 55.000 Euro und 66.000 Euro liegt (Gruppe 2). Während in der ersten Gruppe die Beschäftigten vorwiegend eine Berufsausbildung absolviert haben, finden sich in der zweiten Gruppe deutlich mehr Akademikerinnen und Akademiker wieder. Führungskräfte haben wir ausgeklammert. Auf diese Weise betrachten wir den Gender Pay Gap in einem homogeneren Umfeld.

Zusätzlich zu dieser Vorauswahl berücksichtigen wir in einem zweiten Schritt die unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Auf diese Weise vergleichen wir nur ähnliche Profile miteinander und können feststellen, wie groß der alleinige Einfluss des Geschlechts auf das Gehalt ist.

Unser Ergebnis: Die Lohnlücke innerhalb der besser vergüteten Gruppe 2 beträgt 7,6 Prozent – in der geringer bezahlten Gruppe 1 beträgt sie dagegen 1,4 Prozent. Zum Vergleich: Stellen wir alle Daten der Untersuchung lediglich nach Frauen und Männern auf, kommen wir auf einen unbereinigten Gehaltsunterschied von 26,5 Prozent.

Dieses Ergebnis macht deutlich: Es ist von äußerster Relevanz, nur Stellen miteinander zu vergleichen, die auch ähnlich in ihren Ansprüchen an die Beschäftigten sind. So konnten wir durchaus Entgeltlücken zu Gunsten der Frauen ermitteln – allerdings nur in seltenen Fällen. Frauen haben beim Thema Gehalt weiterhin das Nachsehen.

Mit freundlichen Grüßen

**Tim Böger**

*Gründer und Geschäftsführer von*  
**COP CompensationPartner GmbH**

## **DIE METHODIK**

Im diesjährigen Entgeltmonitor haben wir insgesamt 219.734 Vergütungsinformationen von Frauen und Männern betrachtet. Stellen wir diese Daten nach Geschlecht auf, ergibt sich eine Entgeltlücke von 26,5 Prozent.

### **Ausklammerung von Personalverantwortung**

Um nicht Abteilungsleiter mit einfachen Facharbeitern zu vergleichen, haben wir Fach- und Führungskräfte von einander getrennt. Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Parameter haben wir ausschließlich Beschäftigte ohne Personalverantwortung berücksichtigt.

### **Definition von Stellen mit ähnlichen Anforderungsprofilen**

Als nächstes wurden Berufe definiert, die ein ähnliches Anforderungsprofil aufweisen. Die Berufe der ersten Gruppe haben geringere Anforderungen als die in der zweiten Gruppe. Während in Gruppe 1 das Median-Gehalt zwischen 30.000 Euro und 35.000 Euro liegt, beträgt es in der zweiten Gruppe 55.000 Euro bis 66.000 Euro.

Ein Beispiel: Von Beschäftigten im **Sekretariat** wird eine abgeschlossene Ausbildung erfordert. Darüber hinaus müssen sie geistig entsprechend belastbar sein, der strategische Einfluss der Stelle hält sich dagegen in Grenzen.

Beschäftigte in der **IT-Beratung** wiederum benötigen neben ihrer in der Regel akademischen Ausbildung einige Jahre Berufserfahrung. Sie brauchen soziale Kompetenz und die Komplexität der Stelle ist im Vergleich zum Sekretariat viel höher. Der Stellenwert ist insgesamt größer und damit auch das Gehalt.

Jede Anforderung an eine Stelle ist mit einem Punktwert versehen. In jeder Gruppe sind demnach nur Berufe enthalten, die einen sehr ähnlichen Stellenwert haben. Dadurch kommen wir einer Bereinigung der Entgeltlücke sehr nahe.

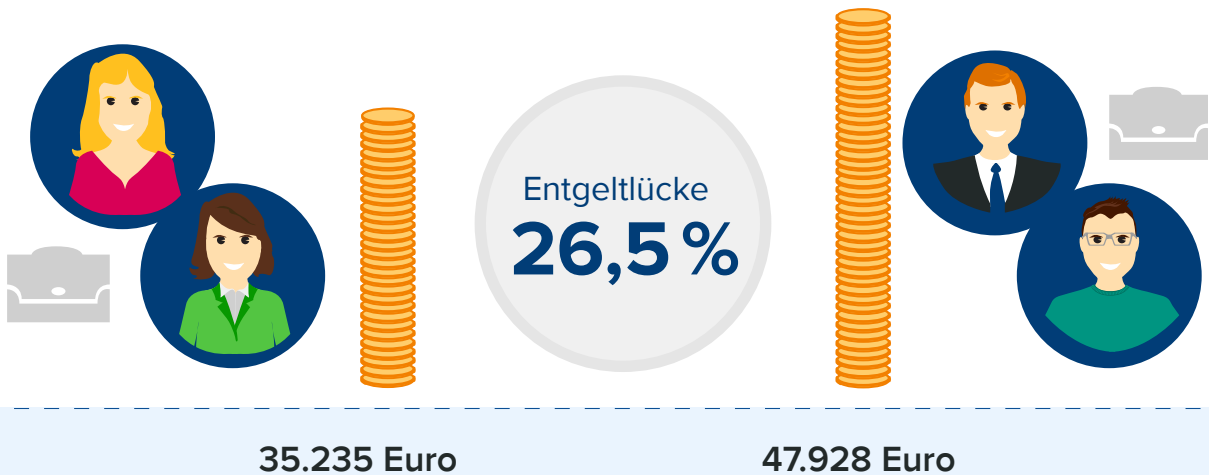
### **Auswertung nach Parametern und Zwillingspaaren**

Um beide Gruppen nun aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, haben wir sie nach drei Parametern ausgewertet: Branche, Alter und Firmengröße. Zum Schluss haben wir exemplarisch Zwillingspaare aus den gleichen Berufen gebildet, die sich in vielen Parametern ähnlich sind.

## » UNBEREINIGTE ENTGELTLÜCKE

Bei der Ermittlung der unbereinigten Entgeltlücke haben wir in einem ersten Schritt unsere Datenbasis in Beschäftigte mit und ohne Personalverantwortung aufgeteilt. 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 20,9 Prozent, bei solchen ohne Personalverantwortung liegt sie bei 22,7 Prozent. Insgesamt liegt die unbereinigte Entgeltlücke bei 26,5 Prozent.



Angaben als Jahresbruttogehalt  
n=219.734



„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

Die Entgeltlücke in Gruppe 1 beträgt 1,4 Prozent. Bei der Gruppe 2 liegt sie dagegen bei 7,6 Prozent. Über beide Gruppen hinweg beträgt der Lohnunterschied 4,5 Prozent.

Beide Verdienstgruppen umfassen ausschließlich Beschäftigte ohne Personalverantwortung.



» Gruppe 1: Median-Gehalt von 30.000 € bis 35.000 €

- |                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| Steuerwesen               | Buchhaltung       |
| Verwaltung / Organisation | Versand           |
| Gestaltung / Grafik       | Personaldisponent |
| Disponent                 | Erziehung         |
| Kundendienst              | Sekretariat       |



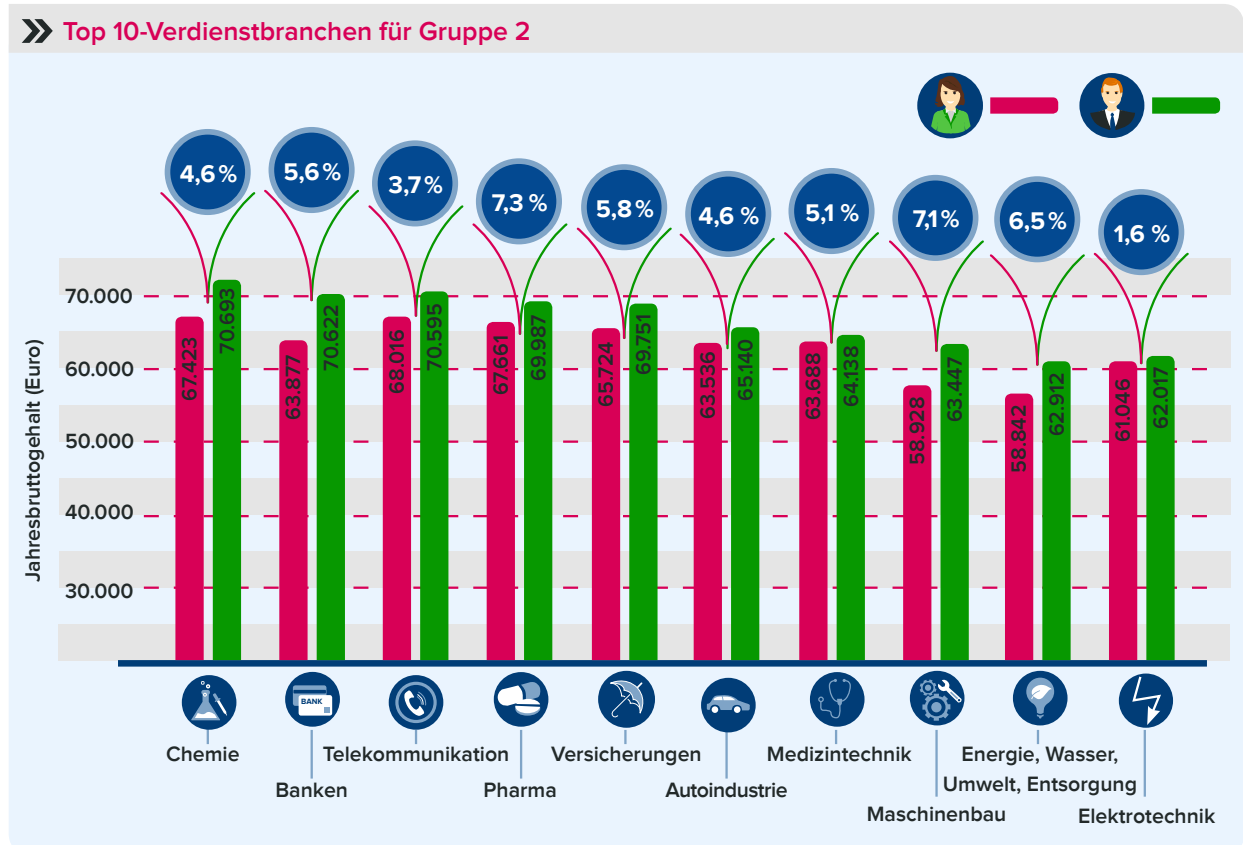
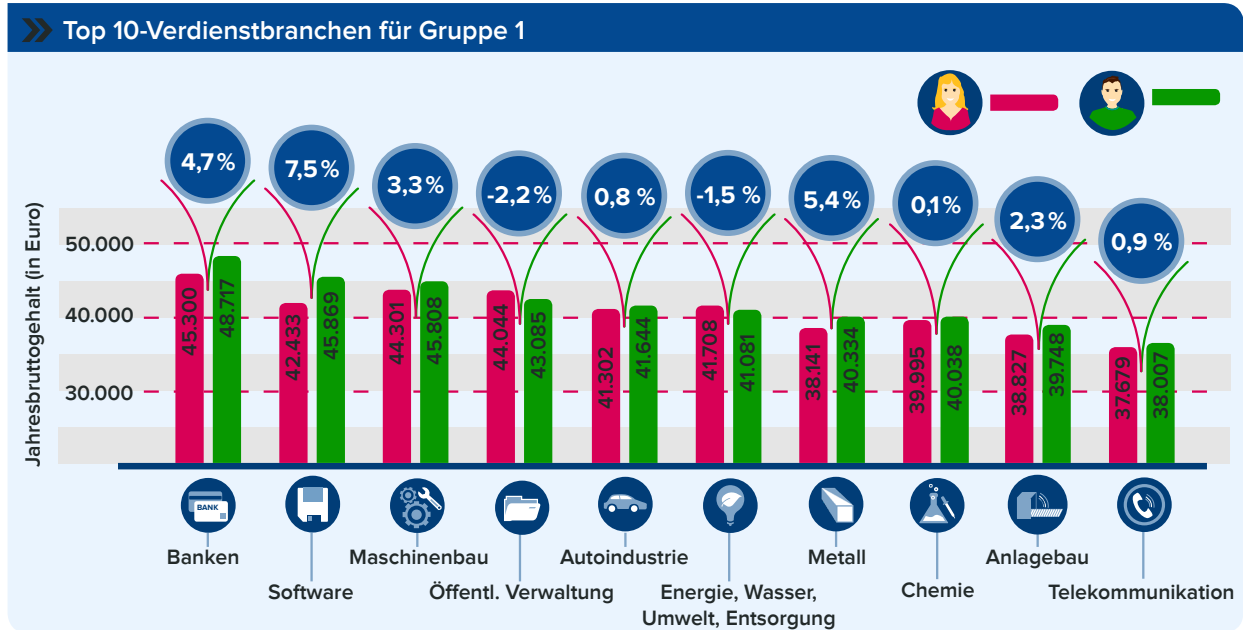
» Gruppe 2: Median-Gehalt von 55.000 € bis 66.000 €

- |                      |                                      |
|----------------------|--------------------------------------|
| Business Development | Ingenieurswesen (Projektentwicklung) |
| Produktmanagement    | Syndikus                             |
| Controlling          | Pharmareferent                       |
| IT-Beratung          | Aktiv- / Passivgeschäft Bank         |
| Unternehmensberatung | (Key) Account-Management             |



## » ENTGELTLÜCKE IN TOP-BRANCHEN

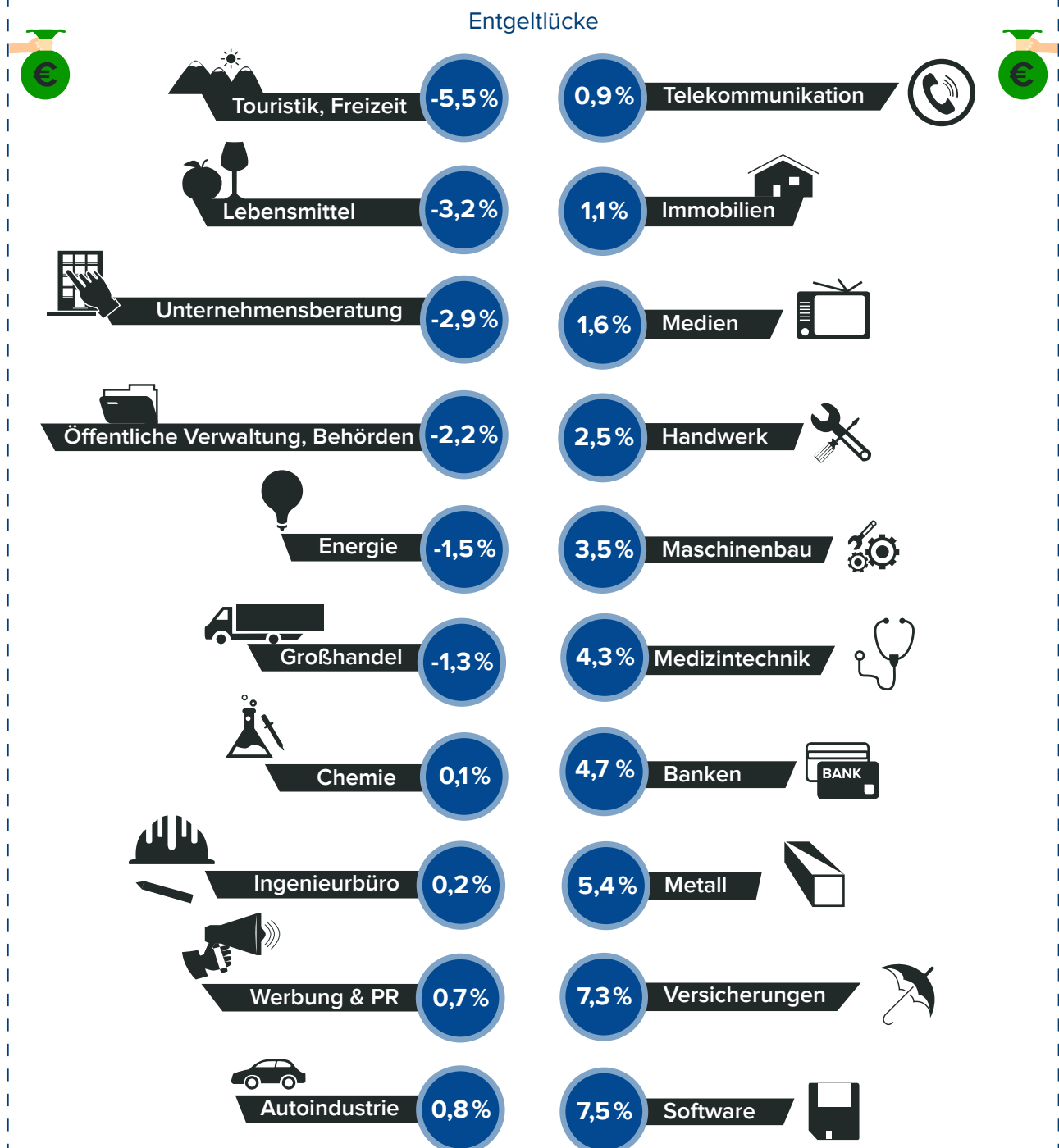
Die Entgeltlücke in Top-Branchen ist in Gruppe 2 tendenziell größer als in Gruppe 1. In der geringer vergüteten Gruppe 1 verdienen Frauen in der öffentlichen Verwaltung und der Energiewirtschaft sogar mehr als ihre männlichen Kollegen.



## » ENTGELTLÜCKE NACH BRANCHEN

Im Branchenvergleich ist die Lohnlücke bei Beschäftigten mit geringerem Einkommen in der Softwareindustrie am größten. Sie beträgt hier 7,5 Prozent. Gleichzeitig ermittelten wir Branchen, in denen Frauen mehr verdienen als Männer. Dazu zählt unter anderem die Tourismus- und Freizeitindustrie (-5,5 Prozent) oder die Lebensmittelbranche (-3,2 Prozent).

### » Entgeltlücke nach Branchen für Gruppe 1

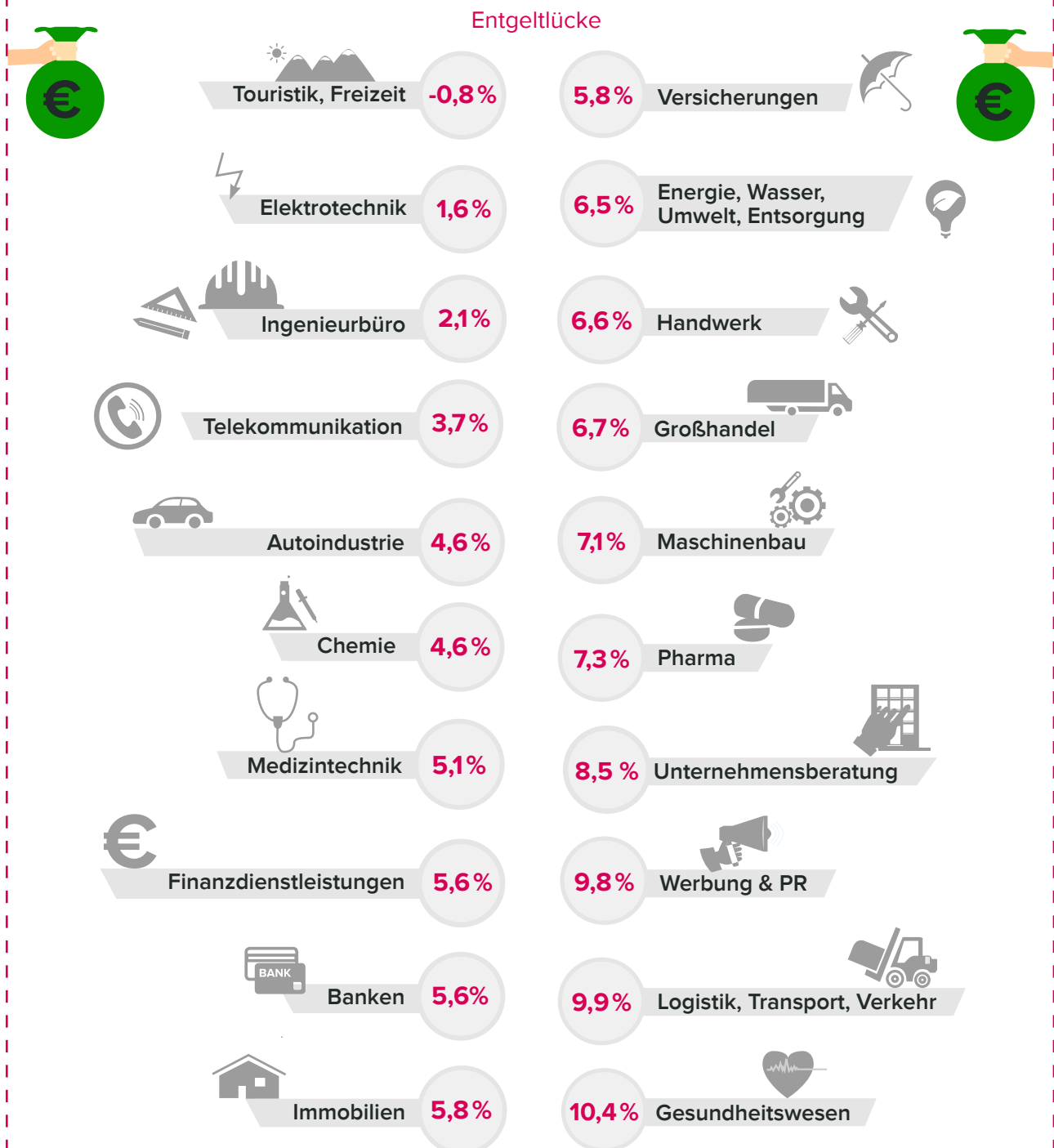




## » ENTGELTLÜCKE NACH BRANCHEN

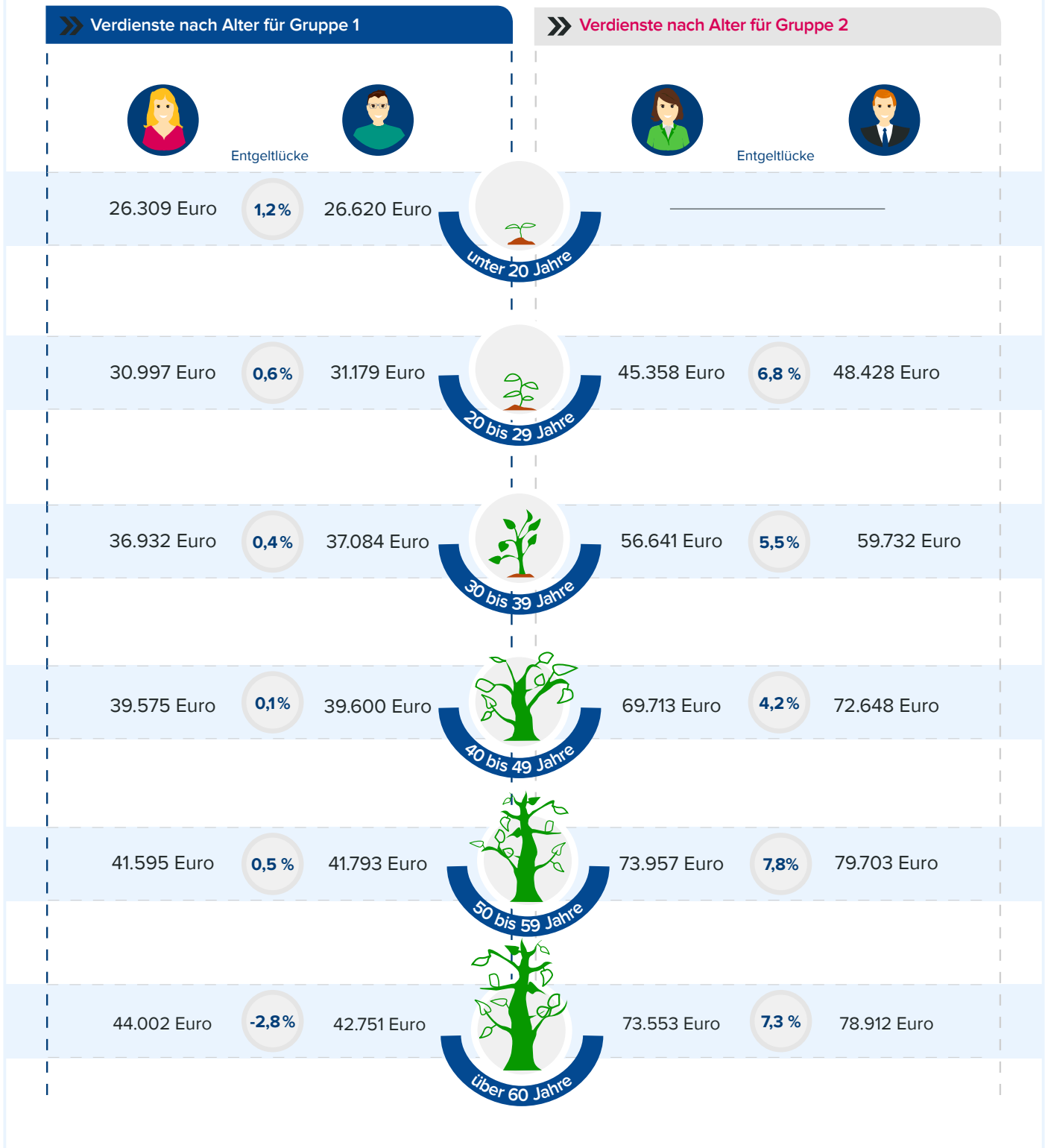
Die größte Entgeltlücke in der höher vergüteten Gruppe 2 gibt es im Gesundheitswesen. Sie beträgt knapp über zehn Prozent. Es folgen die Logistik (9,9 Prozent) sowie die Werbe- und PR-Branche (9,8 Prozent). In der Touristik- und Freizeitindustrie beträgt der Lohnunterschied dagegen -0,8 Prozent. Damit verdienen Frauen in dieser Branche auch in den höher vergüteten Berufen mehr als ihre männlichen Kollegen.

### » Entgeltlücke nach Branchen in Gruppe 2



## » ENTGELTLÜCKE NACH ALTER

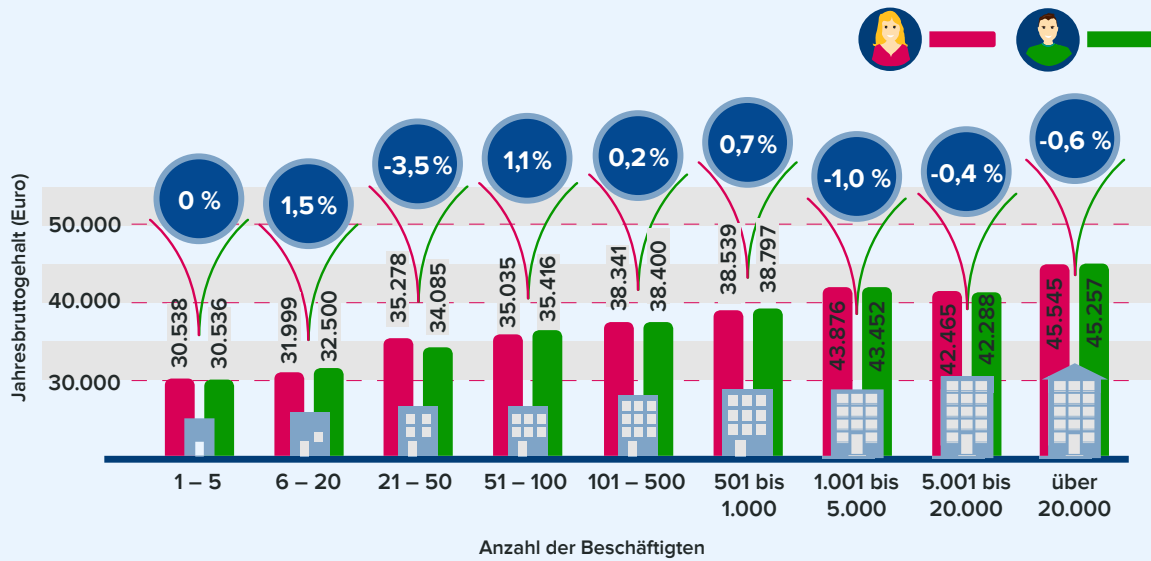
Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern mit hohem Einkommen ist bei der Betrachtung des Alters konstant größer als bei Berufen mit geringerem Gehalt. Den Höhepunkt erreicht sie im Alter von 50 bis 59 Jahren mit 7,8 Prozent. Danach schrumpft sie leicht, die Gehälter jedoch gleichermaßen. In der Gruppe 1 konnten wir dagegen keine signifikanten Lohnlücken erkennen. Bei den über 60-Jährigen ist sie sogar negativ und beträgt -2,8 Prozent.



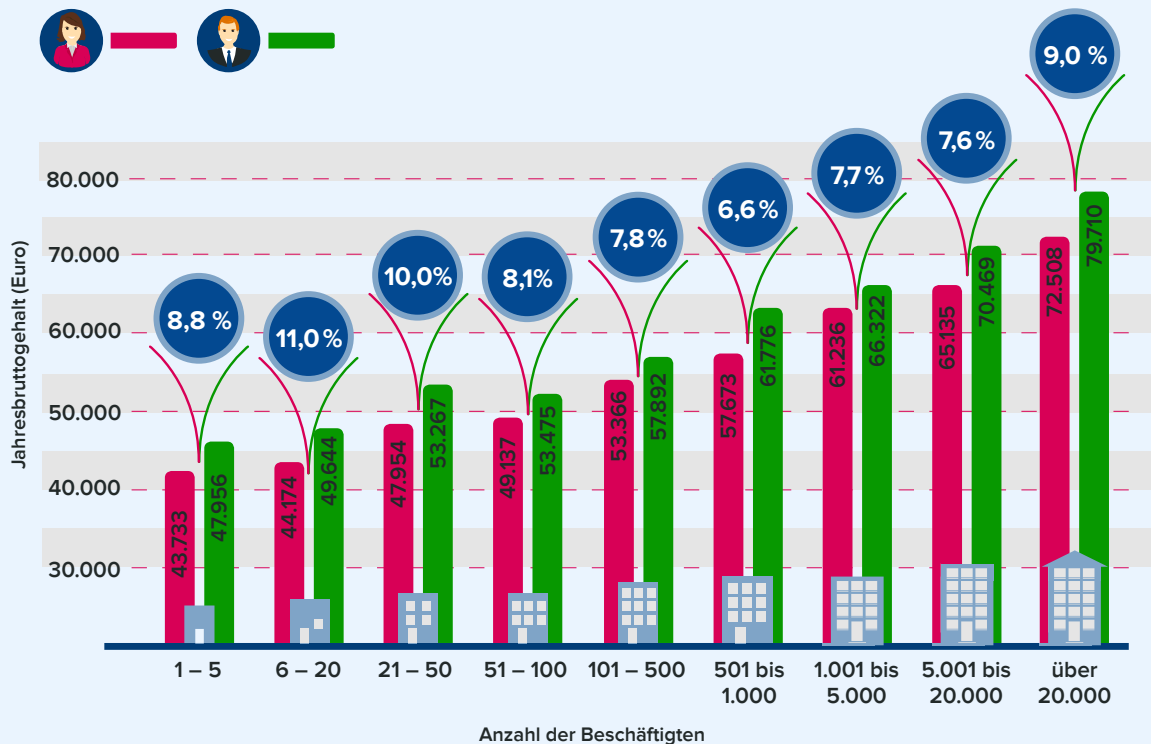
## » ENTGELTLÜCKE NACH FIRMENGRÖSSE

Bei der Analyse nach Firmengrößen fällt auf, dass Gruppe 2 in kleineren Unternehmen tendenziell größere Entgeltlücken aufweist. Bei Beschäftigten mit geringerem Einkommen der Gruppe 1 können wir dagegen keine Tendenz feststellen. Hier sind die Gehaltsunterschiede zwischen beiden Geschlechtern eher gering.

### » Entgeltlücke nach Firmengröße für Gruppe 1

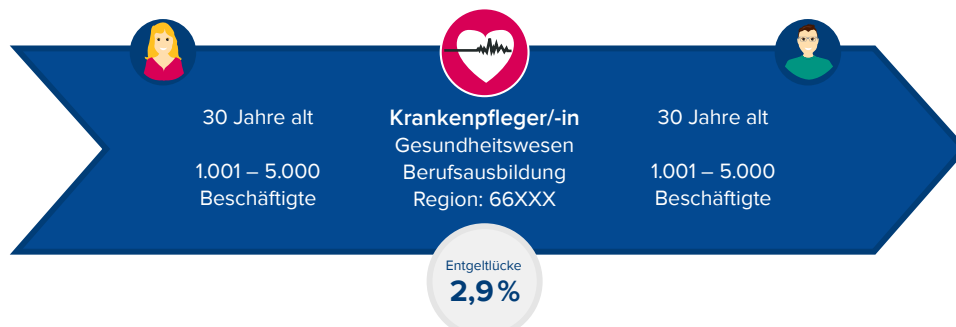
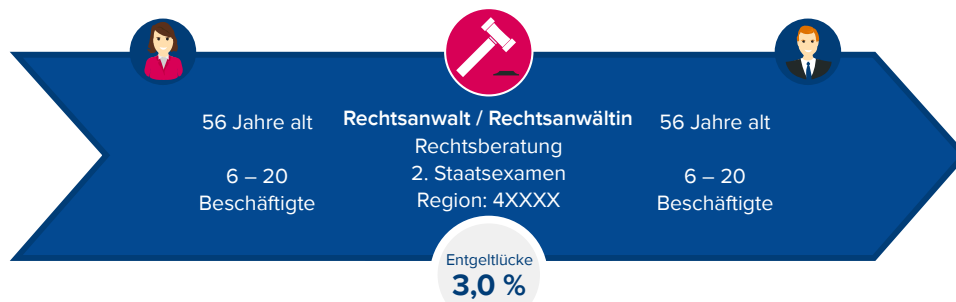
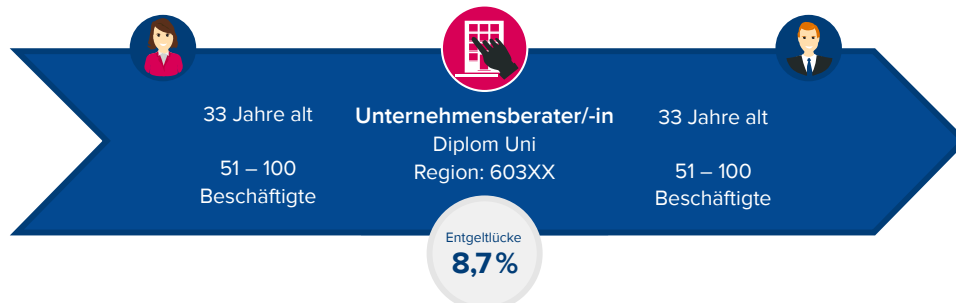


### » Entgeltlücke nach Firmengröße für Gruppe 2



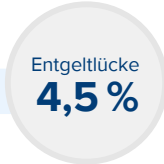
## » EXEMPLARISCHE ZWILLINGSPAARE

Stichprobenartig haben wir *Zwillingspaare* gebildet. Pro Beruf werden eine Frau und ein Mann 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 Kolleginnen. Der größte Unterschied zeigt sich in der Unternehmensberatung: Die Beraterin erhält 8,7 Prozent weniger Gehalt als ihr Kollege.



**FAZIT**

1. Die Entgeltlücke in Deutschland beträgt nach unser Bereinigung 4,5 Prozent.



2. In der besser vergüteten Gruppe 2 ergeben sich tendenziell größere Entgeltlücken.

» Ergebnis für Gruppe 1



» Ergebnis für Gruppe 2



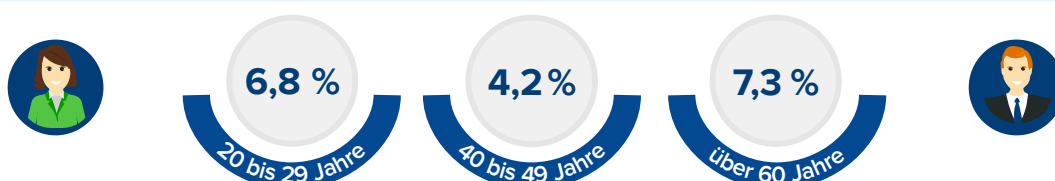
3. Branchen, in denen Frauen mehr verdienen als Männer (Gruppe 1)



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



5. Die Entgeltlücke bei Beschäftigten in der Gruppe 2 ist bei den 50- bis 59-Jährigen mit 7,3 Prozent am höchsten. In der Gruppe 1 ist der Gender Pay Gap deutlich kleiner. Bei den über 60-Jährigen verdienen Frauen sogar 2,8 Prozent mehr.





Bei Fragen zum Entgeltmonitor 2018 oder zu unseren  
Leistungen kontaktieren Sie uns gerne:

**COP CompensationPartner GmbH**

Herr Artur Jagiello  
Straßenbahnring 19  
20251 Hamburg  
Deutschland

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

Geschäftsführung  
Tim Böger, Dr. Philip Bierbach

© 2018