

## Entgeltlücke 2014

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung  
von Compensation-Online

Hamburg, November 2014



# Agenda

Zusammenfassung

Einleitung

Datenbasis und Statistische Methoden

Ergebnisse der Untersuchung

### Die Entgeltlücke 2014

- **Die unbereinigte Entgeltlücke liegt im Jahr 2014 bei 27,4 %, ein Anstieg um 1,4 % zum Vorjahr**
- Die unbereinigte Entgeltlücke stellt eine **zwar plakative und oft zitierte, jedoch wenig informative Kennzahl** dar, da sie den Einfluss aller vergütungsrelevanten Faktoren vernachlässigt, die das Entstehen einer Entgeltlücke erklären
- Im Rahmen dieser Studie wurde daher die Datenbasis auf einige dieser **Einflussfaktoren** hin untersucht:
  - Eine differenzierte Betrachtung der Entgeltlücke nach **Personalverantwortung** lässt diese zwischen 2,9 bzw. 3,7 Prozentpunkte sinken
  - Vergleicht man die Vergütungen für Tätigkeiten mit ähnlichen **Anforderungen an die Stellen**, liegen die errechneten Entgeltlücken mit Werten von teilweise **unter 10 % signifikant unterhalb** der unbereinigten Entgeltlücke
  - In **Branchen**, in denen Frauen sehr gut verdienen, ist die Entgeltlücke tendenziell niedriger, allerdings gehören diese Branchen nicht zu den von Frauen am häufigsten ausgewählten Branchen
  - Bei der Untersuchung der Entgeltlücke nach **Ausbildungsstufe** lässt sich **keine klare Korrelation** feststellen
  - Bei **Studienfächern**, deren Absolventen im Anschluss **sehr gute Verdienstmöglichkeiten** haben, finden sich tendenziell **höhere Entgeltlücken**
  - Die Entgeltlücke entsteht schon bei relativ **jungen** Arbeitnehmer/-innen und **vergrößert sich** dann mit der Betrachtung von **zunehmenden älteren Arbeitnehmer/-innen**, bei weiblichen Führungskräften insbesondere nach Erreichen des Alters der Familiengründung
  - Bis zu einer **Unternehmensgröße** von etwa 1.000 Mitarbeitern steigt die Entgeltlücke von einem niedrigen Niveau kommend an, flacht dann auf Höhe der unbereinigten Entgeltlücke ab und sinkt danach wieder etwas
  - **Variable Vergütungsbestandteile** und **Überstundenvergütungen** tragen zum Teil signifikant zur Entstehung der Entgeltlücke bei
  - Die Entgeltlücke ist bei den Berufen, die am häufigsten in **Teilzeit** durchgeführt werden, äußerst gering
- **Fazit:** Für jeden untersuchten Einflussfaktor errechnen sich Entgeltlücken, die zum Teil deutlich unterhalb der unbereinigten liegen; damit kommt **jedem Einflussfaktor** auch tatsächlich **eine erklärende Wirkung** zu
- Das **Zusammenspiel** der untersuchten Einflussfaktoren und die daraus folgende **Höhe einer bereinigten Entgeltlücke**, waren nicht Teil dieser Untersuchung. Es ist jedoch zu erwarten, dass diese **deutlich unterhalb** der o.g. öffentlich diskutierten **unbereinigten Entgeltlücke** liegt

## Hintergrund

- Kaum ein Thema ist in den letzten Jahren im Personalbereich emotionaler diskutiert worden als das der „**Entgeltlücke**“ (oder auch „Gender Pay Gap“)
- Diese wird üblicherweise als die geringere Bezahlung von Frauen gegenüber Männern für die gleiche berufliche Tätigkeit verstanden
- Nachdem die öffentlichen Debatten der letzten Jahre dazu beigetragen haben, dass das Ziel der Beseitigung der Entgeltlücke in den letzten Koalitionsvertrag mit aufgenommen wurde, stellt sich die Frage nach dem tatsächlichen Ausmaß der Ungleichbezahlung

Compensation-Online ist zur Untersuchung dieser Frage in **einer einzigartigen Ausgangssituation**, denn

- Compensation-Online verfügt über eine **der größten Datenbanken** für Deutsche Lohn- und Gehaltsdaten
- Zudem hat Compensation-Online zusammen mit unserer Muttergesellschaft, der Personalmarkt Services GmbH, in den letzten Jahren **im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** das Projekt **Logib-D** durchgeführt, in dem Unternehmen ihre eigene Vergütungsstruktur auf das Vorliegen einer Entgeltlücke hin untersuchen konnten

## Öffentliche Stimmen

A collage of news articles from various German media outlets discussing the gender pay gap. The articles include:

- SPIEGEL ONLINE**: Lohnklüft (18. März 2014, 11:03 Uhr)
- Frauen verdienen im Schnitt ein Fünftel weniger als Männer**
- Frankfurter Allgemeine**: Lohnunterschiede (Die Mär von den ungerechten Frauenlöhnen)
- Stüddeutsche.de**: Wie Frauen demotiviert werden (24. März 2014 14:04 Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern)
- DIE WELT**: Warum Frauen weniger als Männer verdienen
- ZEIT ONLINE**: Frauen bekommen 22 Prozent weniger Lohn als Männer (Noch immer verdienen Frauen in Deutschland deutlich schlechter als Männer. Im Westen ist die Lohnlücke größer als in den ostdeutschen Bundesländern.)

## Compensation-Online

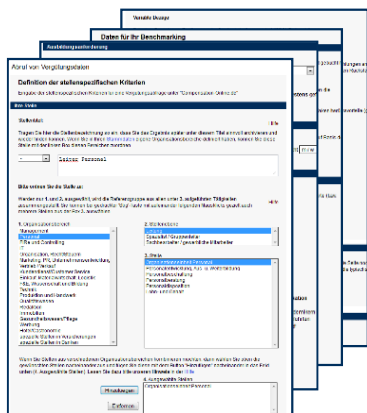
A screenshot of the Compensation-Online website interface. The top navigation bar includes 'Vergütungsplattform', 'Referenzen', and 'Über uns'. The user is logged in as 'Max Mustermann' (Kunde) with a 'Logout' button. The main content area is titled 'Compensation-Online' and lists several features with checkmarks:

- ✓ ...beantwortet Ihre Vo...
- ✓ ...ermöglicht Ihnen d...
- ✓ ...ermöglicht Ihnen d...
- ✓ ...vergleicht Ihre Geh...
- ✓ ...unterscheidet zwis...

On the right side, the 'Logib-D' logo is displayed, along with the logo and name of the 'Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend'.

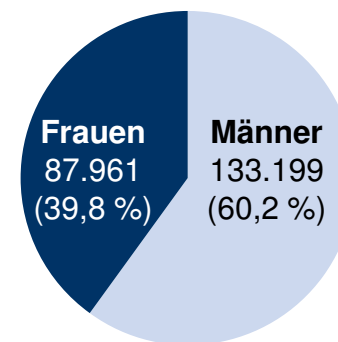
### Die Datenbasis

- Die Daten für die vorliegende Analyse entstammen der Compensation-Online **Vergütungsdatenbank**, eine der **umfangreichsten und detailliertesten** Datenbanken für Vergütungsinformationen in Deutschland
- Es liegen jederzeit etwa **250.000 Datensätze** vor, die nicht älter als 12 Monate sind. Insgesamt umfasst die Datenbank mittlerweile beinahe 2 Millionen Datensätze
- Mit unserer **integrierten Compensation-Online Stellenbewertung** stellen wir dabei sicher, dass die Vergütungsdaten eindeutig vergleichbar sind
- Dazu definieren wir für jeden Datensatz bis zu **24 vergütungsrelevante Parameter**, die die Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortungen umfassend und passgenau beschreiben

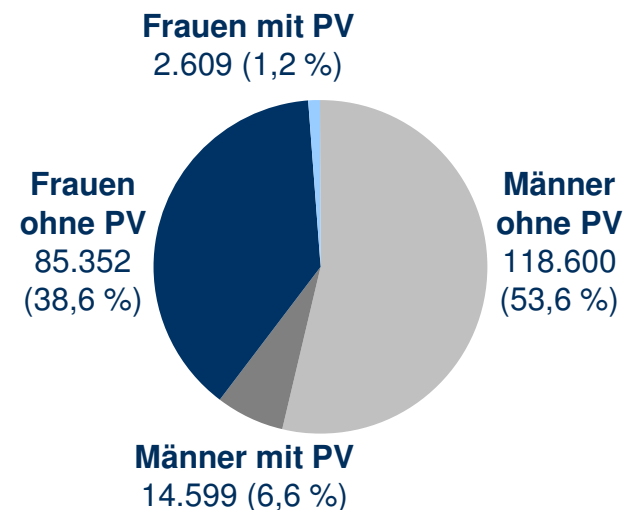


### Die Grundgesamtheit

Für die vorliegende Analyse haben wir **insgesamt 221.160 Arbeitsverhältnisse** ausgewertet



- Differenziert man nach dem Vorliegen von disziplinarischer **Personalverantwortung**, ergibt sich folgendes Bild



### Vergütungselemente

In der vorliegenden Studie nutzen wir zum Vergleich der Vergütungshöhen das „**Total Cash**“:

**Total Cash umfasst dabei alle baren Leistungen:**

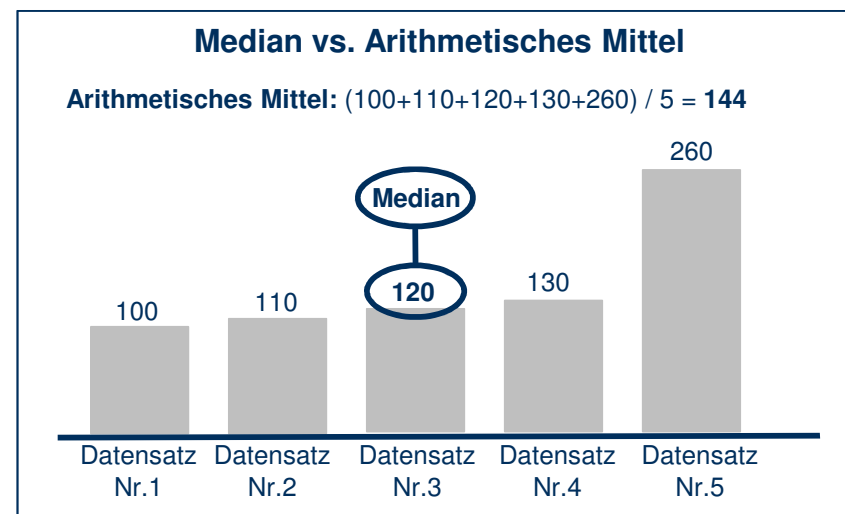
<b>Jahresgrundgehalt</b>	Monatliches Bruttogehalt multipliziert mit der Anzahl der gezahlten Gehälter. Schließt somit die Zahlungen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit ein
<b>Überstunden-einkommen</b>	Das Überstundeneinkommen bezieht sich auf alle tatsächlich <b>ausbezahlten</b> Überstunden (also nicht z. B. per. Freizeitausgleich abgegolten)
<b>Variable Vergütung (jahresbasiert)</b>	Darunter sind alle erfolgsabhängigen Zahlungen zusammengefasst (jahresbasierte Bemessungsgrundlage), also z. B. Prämien, Provisionen, Boni, Gewinnbeteiligungen o. ä.

- Zahlungen für betriebliche Altersversorgung, aus Vergütungsbestandteilen mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage („Long Term Incentive“) oder für sonstige Nebenleistungen (z. B. Dienstwagen) werden **nicht berücksichtigt**
- Alle Datensätze sind auf Basis von **40 Wochenstunden** und **30 Tagen** Jahresurlaub umgerechnet

### Der Median als statistisches „Lagemaß“

Zur Bestimmung der jeweiligen Entgeltlücke errechnen wir im Folgenden jeweils die Abweichung der **Mediane** zwischen Vergütungen von Männern und Frauen (mit dem Datensatz der Männer als rechnerische Bezugsgröße):

- Der Median wird errechnet, in dem alle vorliegenden Datensätze ihrer Größe nach sortiert werden. Anschließend wird die Hälfte der Datensätze abgezählt. Der **Wert des mittleren Datensatzes** der Datenreihe ist dann der Median
- Der Median entspricht somit nicht dem arithmetischen Mittel (dem „Durchschnitt“)



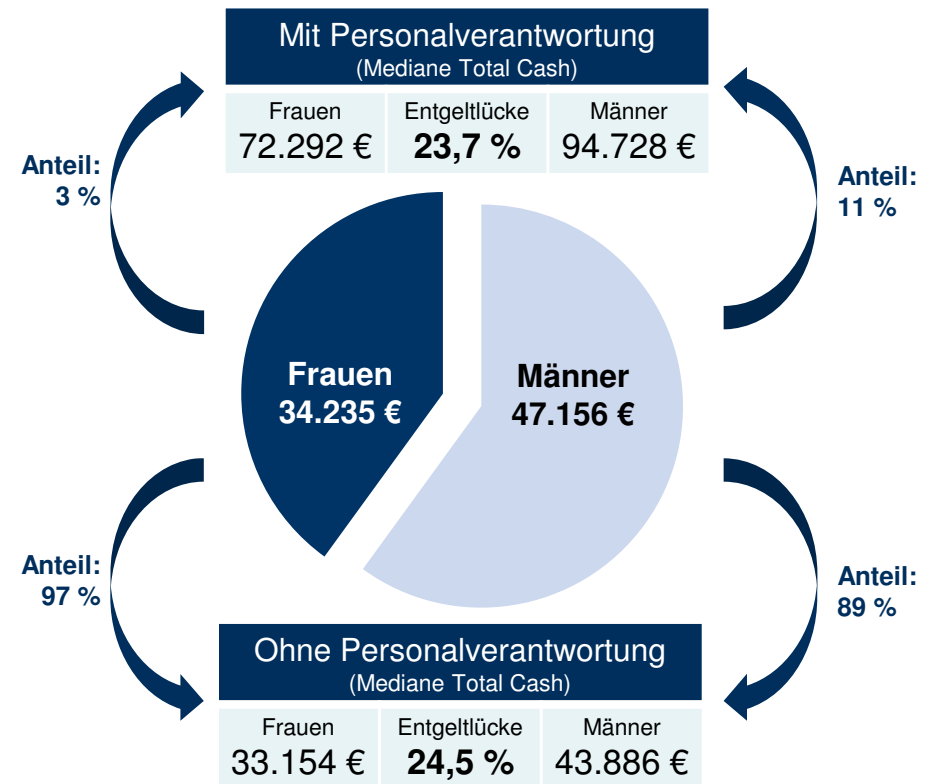
- Der Median ist als statistische Kennzahl **stabiler** gegenüber Ausreißern und daher besser für die Beschreibung von Vergütungsdaten geeignet

### Die unbereinigte Entgeltlücke

- Die **unbereinigte Entgeltlücke** wird errechnet, indem die Gehälter aller Männer und aller Frauen gegenüber gestellt werden; sie beträgt **27,4 %** (+1,4 % zum Vorjahr)
- Diese Kennzahl wird auch vom Statistischen Bundesamt ermittelt, das auf diese Art eine Entgeltlücke von etwa **22 %** errechnet<sup>1</sup>
- Der Unterschied zwischen der unbereinigten Entgeltlücke von Compensation-Online und der des Statistischen Bundesamtes begründet sich wie folgt:
  - Im Gegensatz zum Statistischen Bundesamt berücksichtigt Compensation-Online **nicht nur** sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, **sondern auch** Arbeitnehmer, deren Vergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegt, Geschäftsführende Gesellschafter, Selbstständige und Beamte
  - Außerdem verwendet das Statistische Bundesamt arithmetische Mittelwerte für ihre Berechnungen, während Compensation-Online die statistisch stabileren **Mediane** betrachtet (vgl. Seite 6)
- Unabhängig von der Datenbasis ist bei dieser Kennzahl problematisch, dass dabei **keinerlei vergütungsrelevante Einflussgrößen**, wie z. B. die Branche, berücksichtigt werden
- Daher wird im Folgenden die Analyse in Richtung einiger dieser Einflussfaktoren detailliert, um Erklärungen der Entgeltlücke identifizieren zu können**

### Einflussfaktor: Personalverantwortung

- Eine differenzierte Betrachtung der Entgeltlücke nach **Personalverantwortung** lässt diese deutlich sinken:



- Die Differenz zeigt, dass ein Teil der Entgeltlücke durch **Berücksichtigung der Personalverantwortung** erklärt werden kann

# Ergebnisse der Untersuchung

## Deutlich geringere Lücke bei Vergleich von Stellen mit ähnlichen Anforderungen

### Einflussfaktor: Stellenanforderung

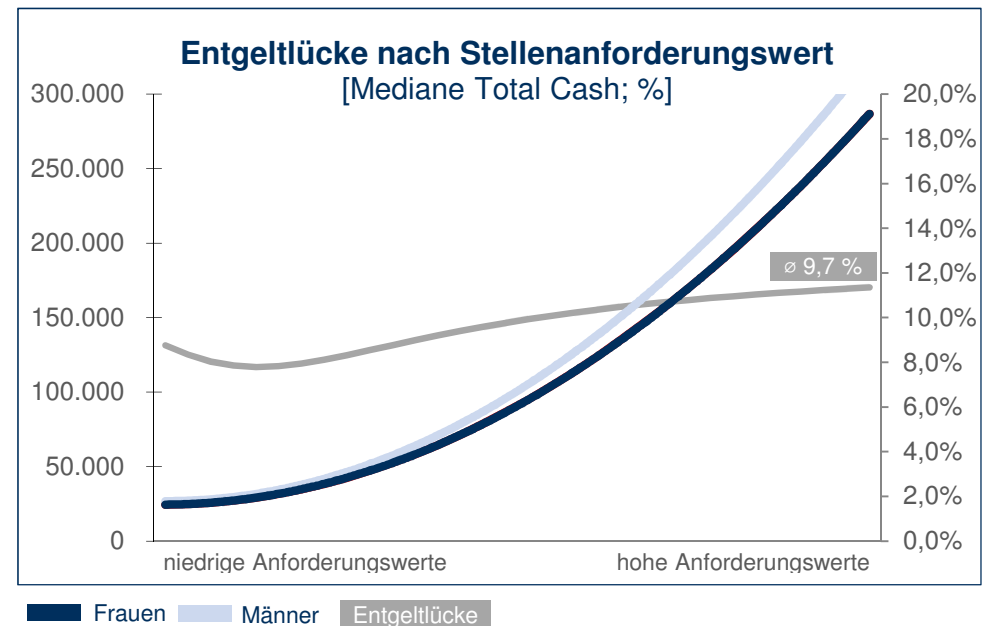
- Jeder Datensatz unserer Vergütungsdatenbank wird bei der Aufnahme mit Hilfe unseres **integrierten Stellenbewertungssystems** bewertet
- Damit herrscht für jeden Datensatz Klarheit über die **entscheidenden Eigenschaften der Stelle**, wie z. B. deren Verantwortungsrahmen
- Diese Eigenschaften verdichten wir zu einem Anforderungswert, der ein abteilungsübergreifendes Maß für die **Anforderungen zur Erfüllung der Stelle** darstellt
- Das bedeutet, **je höher** der Anforderungswert einer Stelle ist, **desto komplexer**, verantwortungsvoller, etc. ist die Tätigkeit und umgekehrt
  
- Es zeigt sich, dass die Entgeltlücke für Stellen mit vergleichbaren Anforderungen **deutlich unterhalb** der unbereinigten Entgeltlücke liegt
- Desweiteren zeigt sich, dass die **Entgeltlücke mit steigendem Stellenanforderungswert zunimmt**, d.h. je höher die Anforderungen an eine Stelle werden, desto größer wird tendenziell die Entgeltlücke
- Über alle Anforderungswerte hinweg liegt die Entgeltlücke **im Durchschnitt bei 9,7 %**

### Funktionsweise einer Stellenbewertung

Historisch gewachsene Organisationsstrukturen werden mit Hilfe unserer integrierten Compensation-Online Stellenbewertung...



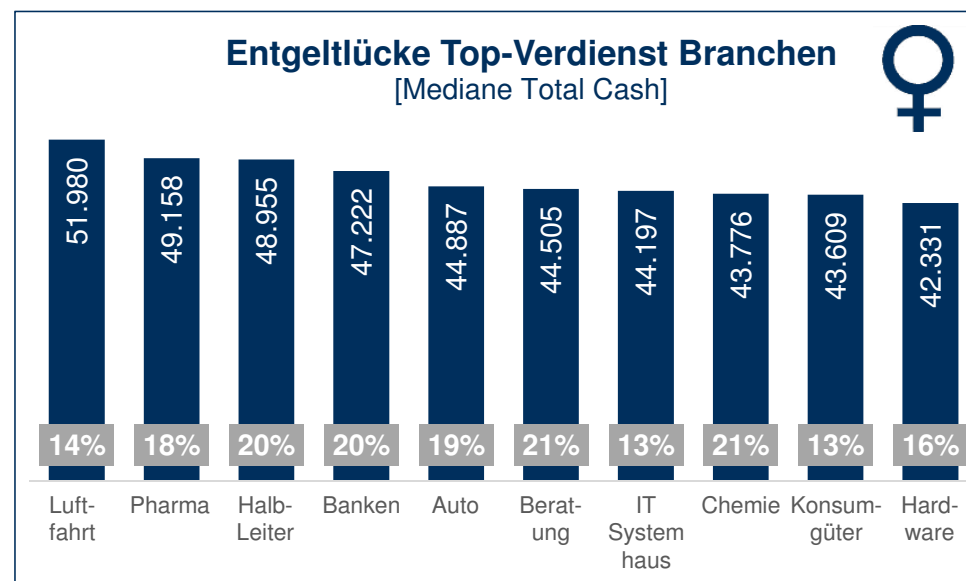
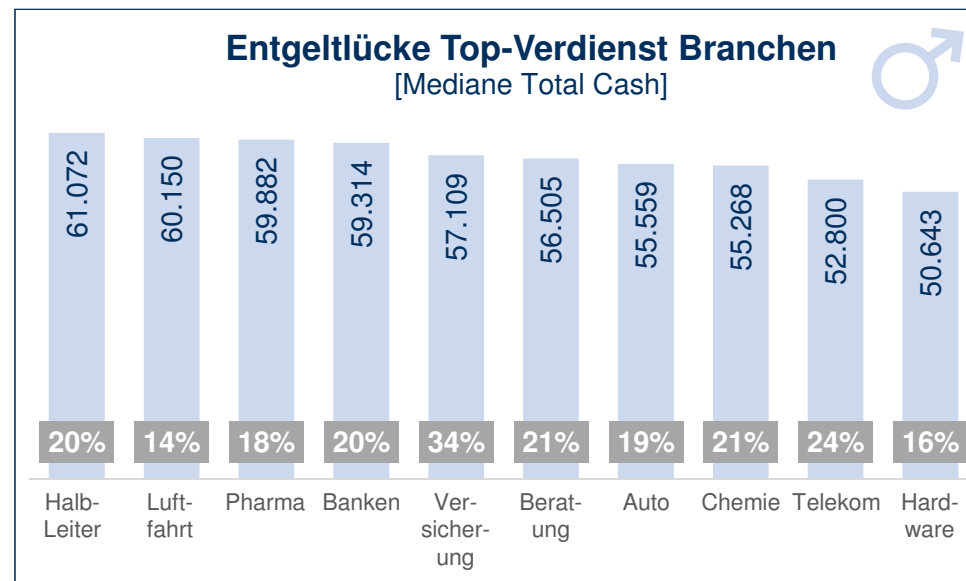
...in eine Personalstruktur überführt, die als **Grundgerüst für alle HR-Systeme** dienen kann






### Einflussfaktor: Branche (1/3)


- Im Folgenden wurden jeweils die Entgeltlücken in denjenigen Branchen untersucht, in denen Männer und Frauen **jeweils die höchste Vergütung beziehen**
- Betrachtet man die entsprechenden Top 10 Branchen zeigt sich, dass es **signifikante Unterschiede** in der **Vergütungshöhe** gibt – selbst innerhalb der jeweiligen Top 10 liegen zwischen der Branche auf Platz 1 und der auf Platz 10 um die 10 T€
- Einen ähnlicher Unterschied zeigt sich **zwischen den Geschlechtern**, also zwischen Top 1 Branche der Männer und Top 1 Branche der Frauen bis hin zu den jeweiligen Top 10
- Die Entgeltlücken **schwanken** innerhalb der Top 10 jeweils **ohne klaren Trend**, liegen jedoch in weiten Teilen deutlich unterhalb der unbereinigten Entgeltlücke
- Ermittelt man die Entgeltlücke jeweils **über die hier betrachteten Top-Branchen für Männer und für Frauen**, erhält man für die Männer eine durchschnittliche Entgeltlücke von **21 %**, für Frauen von **18 %**
- Das bedeutet, dass in den **Branchen, in denen Frauen am besten verdienen, die Entgeltlücke tendenziell etwas niedriger ist**, als in den Branchen, in denen Männer am besten verdienen



### Einflussfaktor: Branche (2/3)

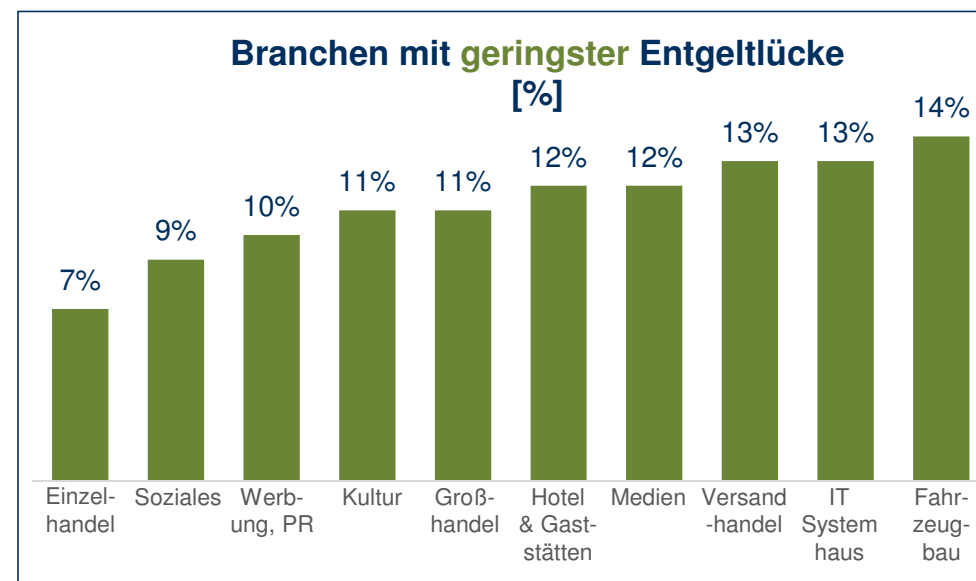
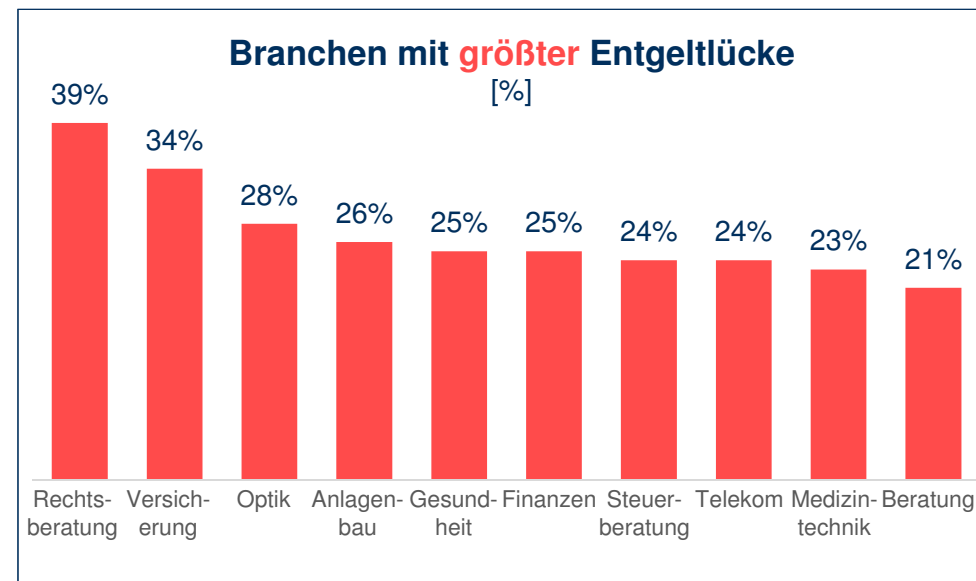
- In den am häufigsten von Männern und Frauen gewählten Branchen zeigen sich ein klassisches Verhaltensmuster: Während **Männer** in eher **technisch** orientierte Branchen gehen, wählen **Frauen** eher Branchen mit **sozialer** Orientierung oder höheren **Kommunikationsanteilen**
- Zunächst zeigt sich, dass **Männer über alle betrachteten Branchen mehr verdienen als Frauen**, mit den geringsten Entgeltlücken in den Bereichen „Logistik, Transport, Verkehr“ und „soziale Einrichtungen“ und der größten Entgeltlücke im „Gesundheitswesen“
- Weiteren zeigt sich, dass in den von den Männern häufig gewählten Branchen **die Männer tendenziell mehr verdienen** (im Durchschnitt 44.874 €), als die Frauen in den von den Frauen häufig gewählten Branchen (im Durchschnitt 32.120 €)
- Bemerkenswert ist, dass auch **weibliche Arbeitnehmer in den am häufigsten gewählten Branchen** der Männer in der Regel **mehr verdienen als weibliche Arbeitnehmer in den häufigsten Branchen der Frauen**
- Damit scheint die **Branchenwahl** von Arbeitnehmerinnen **deutlich zur Entstehung der unbereinigten Entgeltlücke** beizutragen

 Häufigste Branchen von Männern	Frauen Total Cash €	Männer Total Cash €	Entgelt- lücke (%)
1 Autoindustrie	44.887	55.559	19
2 Maschinen-/ Schiffbau	40.483	50.443	20
3 IT-Systemhaus	44.197	50.548	13
4 E-Technik	38.533	49.898	23
5 Handwerk	28.021	32.834	15
6 Logistik, Transport, Verkehr	32.692	34.479	5
7 Bau	32.674	39.957	18
8 Metall	36.239	42.379	14
9 Ingenieurbüro	33.922	43.384	22
10 Software	40.280	49.258	18

 Häufigste Branchen von Frauen	Frauen Total Cash €	Männer Total Cash €	Entgelt- lücke (%)
1 Gesundheitswesen	29.060	38.887	25
2 Soziale Einrichtungen	29.609	32.634	9
3 Steuerberatung	32.793	43.336	24
4 Einzelhandel	26.234	31.710	17
5 Werbung und PR	32.796	36.325	10
6 Hotel und Gaststätten	23.216	26.400	12
7 Medien, Presse	37.838	42.864	12
8 Immobilien	32.934	42.298	22
9 IT-Systemhaus	44.197	50.548	13
10 Großhandel	32.525	37.974	14

### Einflussfaktor: Branche (3/3)

- Die **geringsten** Entgeltlücken finden sich in den Branchen, die vielfach auch die **häufigste Wahl weiblicher Arbeitnehmerinnen** sind.
- Anzumerken ist hierzu, dass es sich vielfach um Branchen handelt, in denen keine hohen Vergütungen gewährt werden und in denen dementsprechend **Spielräume** für eine höhere Bezahlung von Männern **eher begrenzt** sind (z. B. Einzelhandel)
- Die **größten** Entgeltlücken finden sich in Branchen, die eine **technische Ausbildung** benötigen (z. B. Anlagenbau) oder in denen attraktive **Karrieremöglichkeiten** bestehen (z. B. Beratung).
- Anzumerken ist hierzu, dass in einigen der Branchen **Berufe geschlechtsspezifisch** besetzt werden, was wiederum einen überverhältnismäßig hohen Einfluss auf die Entgeltlücke hat (Beispiel Rechtsberatung, in der relativ viele Anwälte - meist männlich - vielen Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten - meist weiblich - gegenüberstehen)
- Eine **Ausnahme** von dem oben beschriebenen Muster ist das **Gesundheitswesen**
- Bemerkenswert ist, dass sich in beiden Fällen bereits innerhalb der ersten 10 Ränge ein deutlicher Anstieg der Entgeltlücken zeigt, mit jeweils einer (ungefähren) **Verdoppelung der Entgeltlücke**

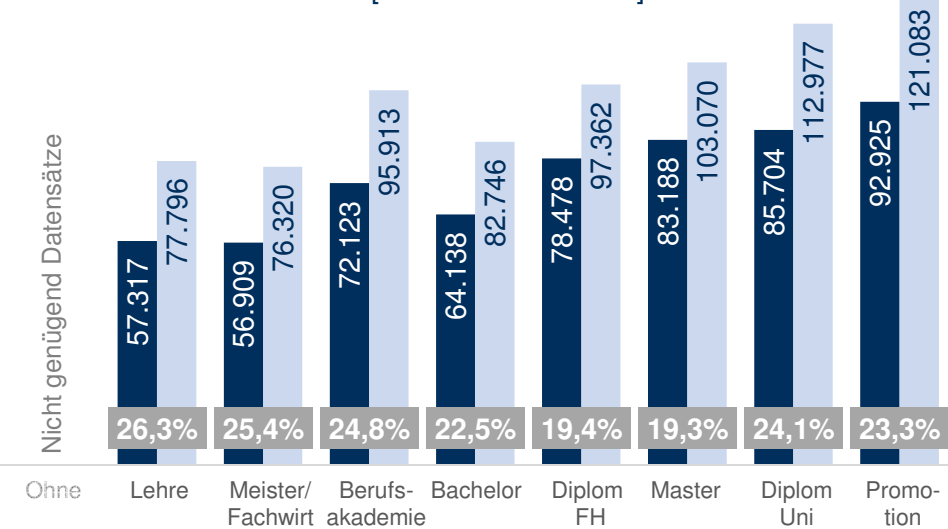


### Einflussfaktor: Ausbildungsstufe (Führungskräfte)

- Die Entgeltlücke schwankt bei Führungskräften über alle Ausbildungsstufen hinweg **ohne klaren Trend**
- Bemerkenswert ist dabei u. a. eine Differenz von fast 5 Prozentpunkten zwischen „Master“ und „Diplom Uni“-Abschlüssen, also praktisch gleichwertiger Abschlüsse, zwischen denen lediglich ein zeitlicher Unterschied von z. T. nur einigen Jahren liegt

#### Entgeltlücke Führungskräfte

[Mediane Total Cash]



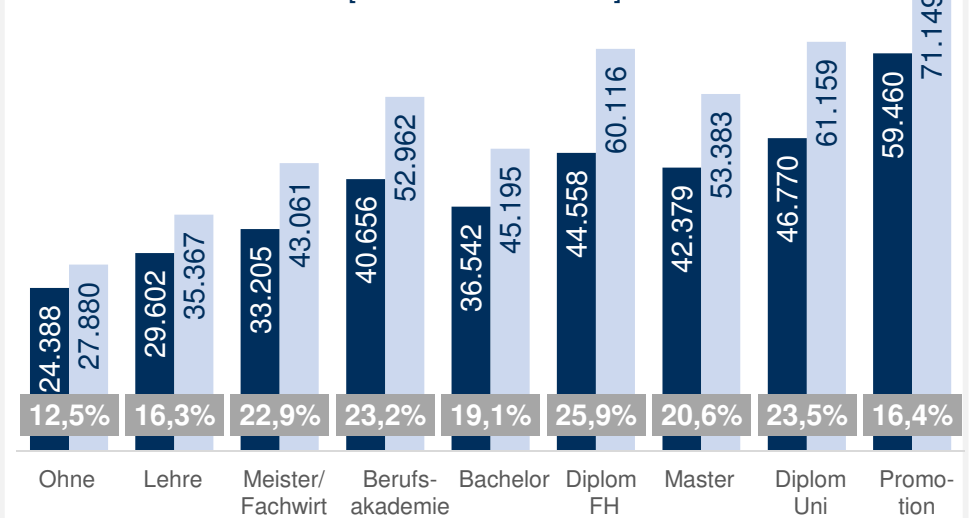
Frauen Männer Entgeltlücke

### Einflussfaktor: Ausbildungsstufe (Fachkräfte)

- Auch bei den Fachkräften zeigt sich die Entgeltlücke **uneinheitlich** zwischen den einzelnen Ausbildungsstufen
- Sie liegt jedoch im Durchschnitt etwa **3 % unterhalb** der der Führungskräfte

#### Entgeltlücke Fachkräfte

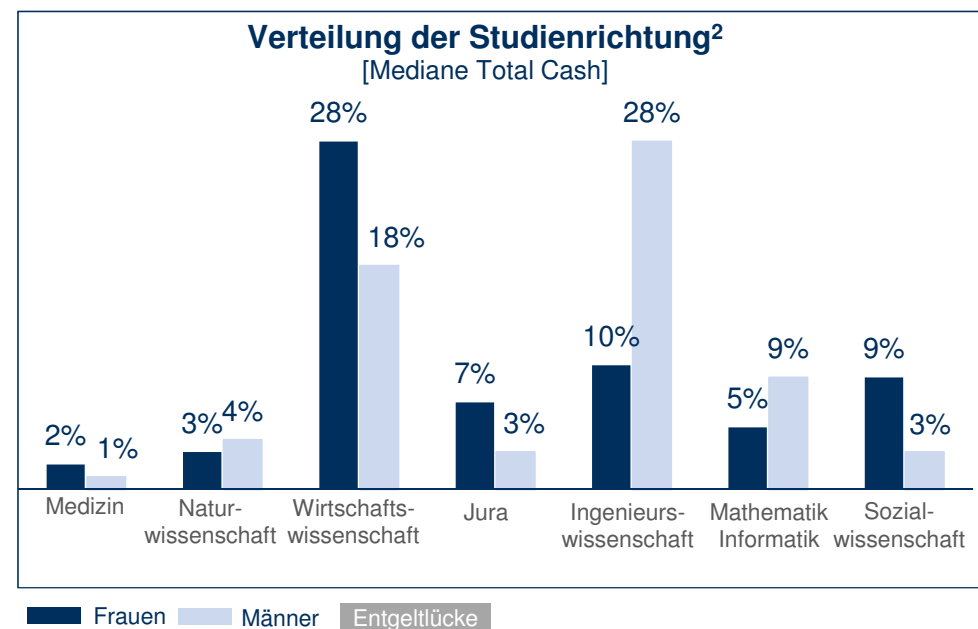
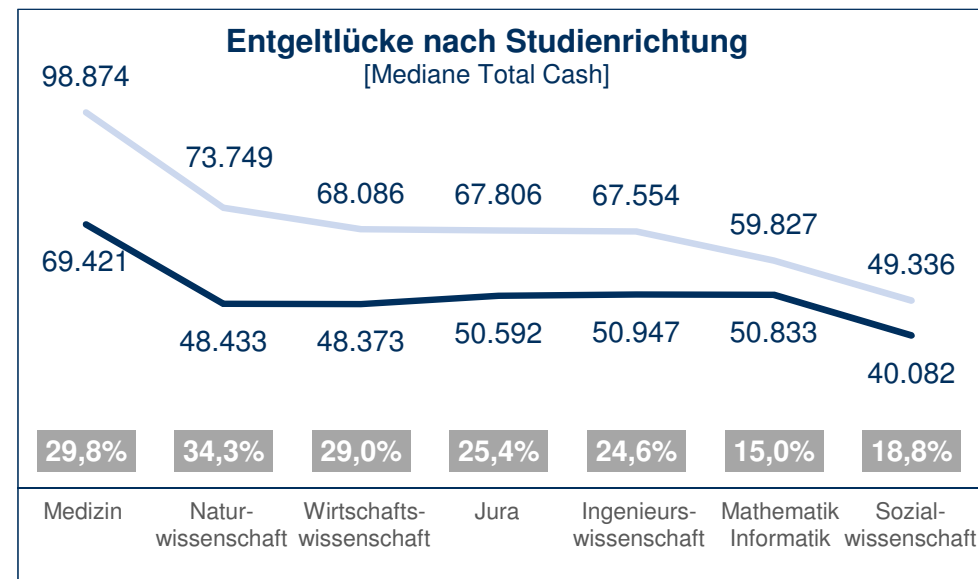
[Mediane Total Cash]



Frauen Männer Entgeltlücke

### Einflussfaktor: Studienrichtung

- Die Wahl der Studienfächer **hat Einfluss** auf spätere Vergütungshöhen und die entsprechenden Entgeltlücken
- Bei solchen Fächern, nach deren Abschluss i. d. R. **höher vergütete** Berufe angetreten werden, ist auch **die Entgeltlücke höher** als bei solchen Studienfächern, deren Berufsbilder weniger hoch vergütet werden
- Die jeweilige Anzahl von männlichen und weiblichen Absolventen einer Fachrichtung (also das fachspezifische Arbeitskräfte-Angebot) scheint hingegen **keinen eigenständigen Einfluss** auf die Entgeltlücke zu haben
- Dies zeigt sich z. B. dadurch, dass männliche Absolventen sowohl in den „**Naturwissenschaften**“, als auch in dem Gebiet „**Mathematik / Informatik**“ zwar jeweils anteilmäßig in der Mehrheit sind, allerdings in ersterem Fall die maximale, im letzteren Fall die minimale Entgeltlücke vorliegt
- Insgesamt liegen die errechneten Entgeltlücken größtenteils noch relativ nahe an der unbereinigten Entgeltlücke, was dafür spricht, dass die Studienfachrichtung **keine große Erklärungswirkung** hat

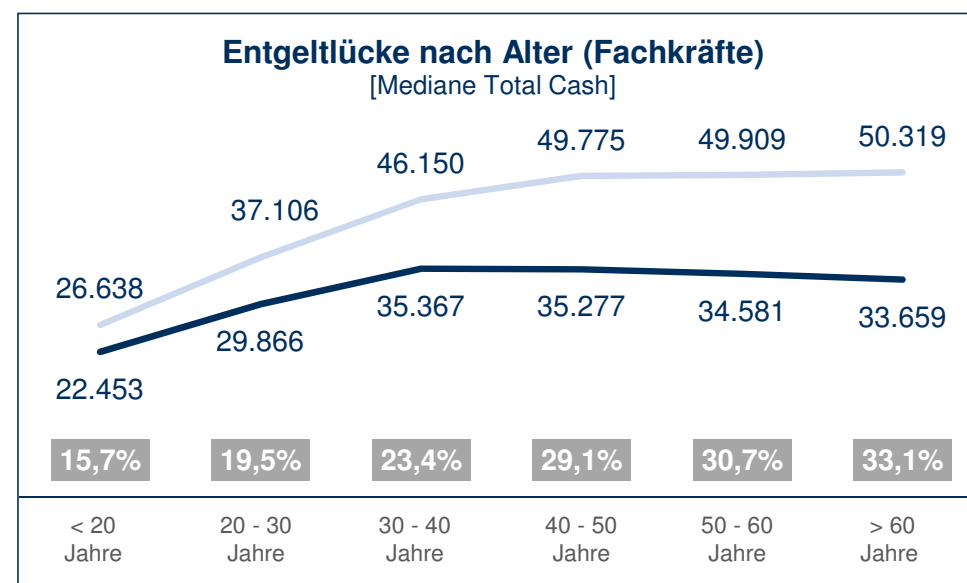
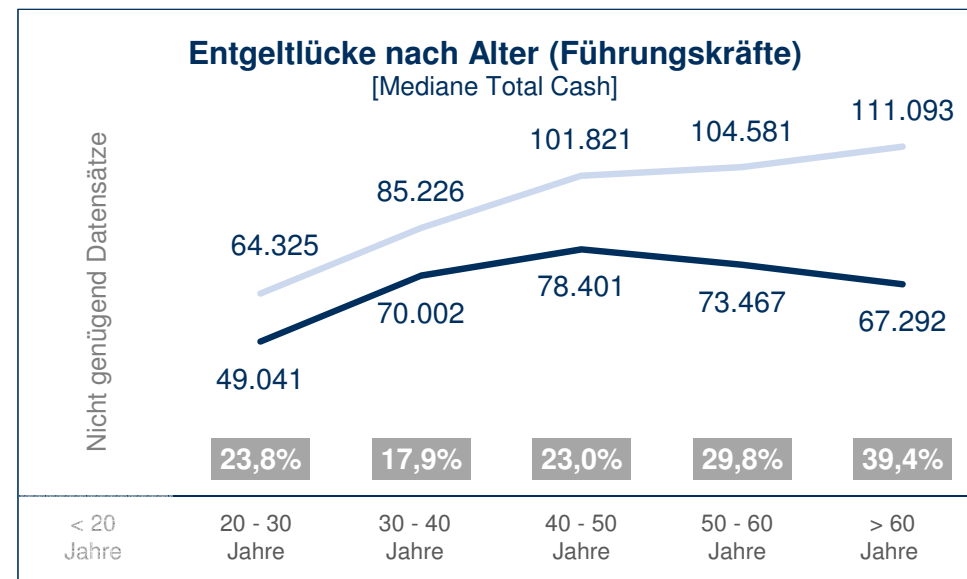


# Ergebnisse der Untersuchung

## Die Entgeltlücke wird mit zunehmendem Alter größer

### Einflussfaktor: Lebensalter

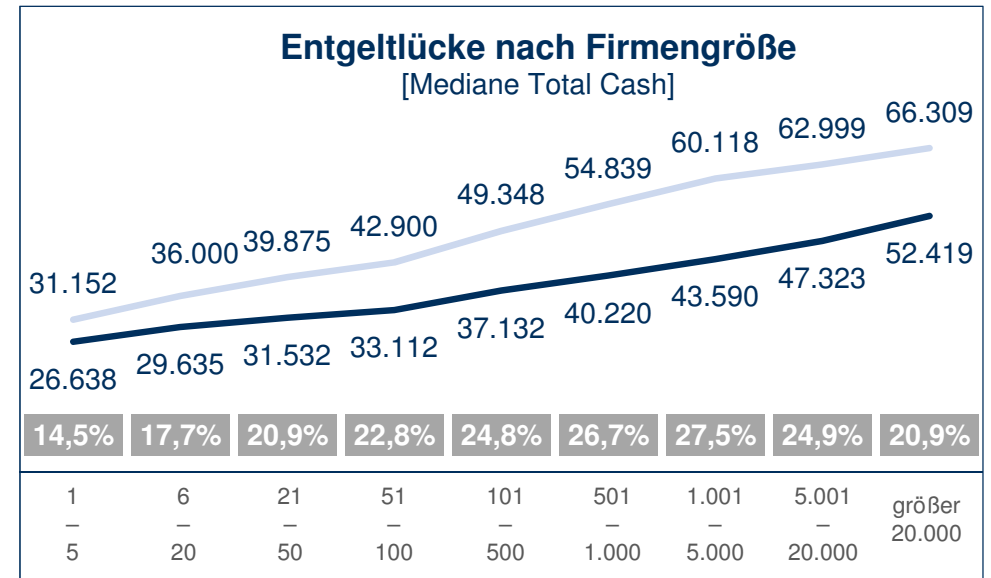
- Mit **zunehmenden Lebensalter** steigen üblicherweise die Vergütungen, im Falle der **Männer** zeigt sich eine **kontinuierliche positive** Gehaltsentwicklung
- Die **Vergütungen der Frauen hingegen** steigen zwar zu Beginn des Karriereweges ebenfalls an, **sinken** dann aber insb. ab der Zeit, in der üblicherweise Familien gegründet werden
- Insgesamt zeigt sich, dass zu Beginn der Karriere die Entgeltlücke noch **deutlich unterhalb der unbereinigten** liegt. Zwei Punkte sind dabei auffällig:
  - Die **erste Weichenstellung** in der Gehaltsentwicklung der Frauen scheint schon zu Beginn ihrer Karriere festgelegt zu werden, mit einer Entgeltlücke von selbst im besten Fall immer noch 15 %
  - Insbesondere bei weiblichen Führungskräften nimmt die Entgeltlücke, nachdem sie zunächst sogar etwas verringert werden kann, insb. ab der Zeit zu, in der Familien gegründet werden. Dies ist ein Indiz dafür, dass der vielfach diskutierte „**Karriereknick**“ bei Frauen nach einer Babypause tatsächlich existiert
- Abschließend ist zu bemerken, dass sich relativ hohe Werte der Entgeltlücken insb. bei älteren Arbeitnehmer/-innen finden, die naturgemäß durch die Karrierewege und -erwartungen der letzten 30 - 40 Jahre geprägt sind
- Es wird interessant zu beobachten sein, wie sich die Entgeltlücke mit dem Nachrücken jüngerer Arbeitnehmer, die evtl. andere Lebensentwürfe haben, entwickeln wird



■ Frauen ■ Männer ■ Entgeltlücke

### Einflussfaktor: Unternehmensgröße

- Mit **zunehmender Unternehmensgröße steigt** zunächst auch die **Entgeltlücke** an
- Dieser Trend flacht erst ab Unternehmensgrößen von etwa **1.000 Mitarbeiter/-innen ab**, danach geht die Entgeltlücke **wieder etwas zurück**
- Diese Entwicklung folgt einem recht typischen Muster, da sich Unternehmen ab einer gewissen Größenordnung oftmals **feststehende Prozesse und Organisations-strukturen** gegeben haben, die dem Entstehen einer Entgeltlücke ein Stück weit entgegen wirken können (wie z. B. Gehaltsbänder)
- Bemerkenswert ist, dass sich selbst bei **kleinen Unternehmen** mit weniger als 5 bzw. 20 Mitarbeiter/-innen schon **Entgeltlücken** zeigen





### Einflussfaktor: Variable Vergütung

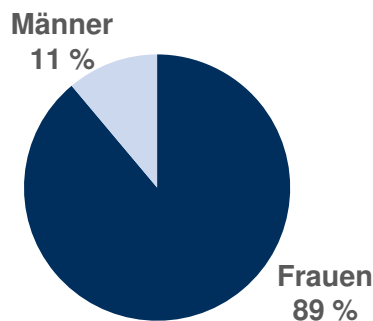
- Leistungs- bzw. erfolgsabhängige **variable Vergütungen** sind vielfach bedeutende Bestandteile des **Gesamtvergütungs-pakets**
- Eine Untersuchung der Entgeltlücke bei den variablen Vergütungsanteilen liefert somit **weitergehende Einblicke in die Entstehung** der Entgeltlücke
- So zeigt sich bei den hier exemplarisch ausgewählten Branchen, dass sich die **Entgeltlücke auch bei der variablen Vergütung in signifikanter Höhe** widerfindet
- Noch **eklatanter** ist die Entgeltlücke bei der **Überstundenvergütung**, bei der sich z. T. Unterschiede von über 50 % zeigen
- Die genauen Ursachen lassen in diesem Rahmen nicht klären, insgesamt lässt sich jedoch festhalten, dass **variable Vergütung signifikant zur Entstehung der Entgeltlücke** beiträgt

Auswahl Branchen	Männer Median in €	Frauen Median in €	Entgeltlücke in %
<b><u>Autoindustrie</u></b>			
Überstundenvergütung	2.004 €	996 €	<b>50%</b>
Variable Vergütung	4.419 €	2.572 €	<b>42%</b>
<b><u>Banken</u></b>			
Überstundenvergütung	2.135 €	1.200 €	<b>40%</b>
Variable Vergütung	5.062 €	3.037 €	<b>23%</b>
<b><u>Konsum- &amp; Gebrauchsgüter</u></b>			
Überstundenvergütung	1.469 €	892 €	<b>45%</b>
Variable Vergütung	7.369 €	4.072 €	<b>22%</b>
<b><u>Pharma</u></b>			
Überstundenvergütung	1.444 €	996 €	<b>36%</b>
Variable Vergütung	7.567 €	4.843 €	<b>24%</b>
<b><u>Versicherungen</u></b>			
Überstundenvergütung	1.568 €	1.404 €	<b>51%</b>
Variable Vergütung	5.062 €	2.466 €	<b>37%</b>
<b><u>Großhandel</u></b>			
Überstundenvergütung	1.311 €	996 €	<b>54%</b>
Variable Vergütung	3.468 €	1.583 €	<b>18%</b>
<b><u>Gesamt</u> (alle Branchen)</b>			
<b>Überstundenvergütung</b>	<b>1.815 €</b>	<b>962 €</b>	<b>53%</b>
<b>Variable Vergütung</b>	<b>4.036 €</b>	<b>1.901 €</b>	<b>28%</b>



### Berufe in Teilzeit (weniger als 35 Wochenstunden<sup>3</sup>)

- Die **überwältigende Mehrheit** der Tätigkeiten in Teilzeit wird von **Frauen** wahrgenommen
- Über alle Arbeitsverhältnisse in Teilzeit werden männliche Arbeitnehmer mit 34.329 € Median Total Cash höher vergütet als weibliche Arbeitnehmerinnen (30.513 €). Dies entspricht einer **Entgeltlücke von etwa 11%**



- Die häufigsten Teilzeit-Berufe zeichnen sich vielfach durch eine gute Unterbrechbarkeit, Planbarkeit und Teilbarkeit der Aufgaben aus; sie beinhalten typischerweise kleinteiligere und wiederkehrende Tätigkeiten, die weniger konzeptionell geprägt sind
- Es fehlen somit zum einen Karrieremöglichkeiten und zum anderen Spielräume bei Gehaltsverhandlungen, zwei Aspekte, bei denen Vorteile für männliche Arbeitnehmer gesehen werden und die somit als Ursachen für das Entstehen von Entgeltlücken gesehen werden
- Hier zeigt sich nun, dass die errechneten Entgeltlücken nicht nur äußerst gering sind, bei 3 Berufen findet sich sogar eine Entgeltlücke **zu Ungunsten männlicher Arbeitnehmer**
- Das kann als Indiz dafür gesehen werden, dass die o.g. Vorteile für männliche Arbeitnehmer tatsächlich existieren

Häufigste Teilzeit-Berufe <sup>4</sup>	Frauen	Männer	Entgeltlücke in %
	Total Cash €	Total Cash €	
Verkäufer/in im Einzelhandel	24.201	26.398	<b>8,3%</b>
Verwaltung/ Organisation	29.060	31.200	<b>6,9%</b>
Altenpflege	25.909	24.655	<b>- 5,1%</b>
Erzieher/in	31.426	31.077	<b>- 1,1%</b>
Buchhaltung/ Rechnungswesen	23.216	26.400	<b>5,5%</b>
Gesundheits- und Krankenpflege	32.692	34.536	<b>5,3%</b>
Physiotherapie	26.747	26.018	<b>- 2,8%</b>
Vertriebsinnendienst	33.730	34.855	<b>3,2%</b>

n= 203.952 (ohne PV), davon 11% Teilzeitkräfte

<sup>3</sup> Vergütung der Teilzeit Arbeitsverhältnisse auf Vollzeit (40 Wochenstunden) hochgerechnet

<sup>4</sup> Unter den häufigsten Berufen, die in Teilzeit ausgeübt werden, finden sich noch die Berufe „Sekretär/-in“ und „Arztshelfer/-innen“. Für diese lagen allerdings nicht genügend Datensätze von männlichen Arbeitnehmern vor, um eine Entgeltlücke valide zu berechnen

Sie sind interessiert oder haben weitergehende Fragen zum Thema oder zu Vergütungsthemen allgemein?

## Compensation-Online

Hoheluftchaussee 18

20253 Hamburg

<http://www.compensation-online.de>

[info@compensation-online.de](mailto:info@compensation-online.de)

Tel.: +49 40 4210475-0

Fax: +49 40 4210475-25

Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine Email. Wir freuen uns darauf, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen.