



Entgeltlücke Deutschland 2016

Eine empirische Untersuchung über Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern nach Branche, Abschluss, Studiengang, Alter und Firmengröße in Deutschland.

Hamburg, März 2016

Die unbereinigte Entgeltlücke 2016 beträgt 24,8 Prozent

- > Die unbereinigte Entgeltlücke liegt gemäß der aktuellen Auswertung von Compensation Partner bei **24,8 %**. Der Wert hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 Prozentpunkte **reduziert**.
- > Wir haben auf **Basis** von insgesamt **244.843** Gehaltsdatensätzen die wichtigsten Einflussfaktoren auf den Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen untersucht:
 - > Eine Betrachtung nach **Personalverantwortung** lässt die Entgeltlücke **leicht sinken** (vgl. Seite 8). Personalverantwortung stellt sich somit als ein Faktor mit erklärender Wirkung heraus.
 - > Bei Tätigkeiten mit ähnlichen Anforderungen sind teilweise bereinigte Entgeltlücken von unter 10% zu erwarten. Unsere **Annäherung** an eine **vollständige Bereinigung** mit Hilfe von beispielhaften „Zwillingspaaren“ **bestätigte eine Reduzierung der Entgeltlücken** (vgl. S. 18), insbesondere **in Branchen mit ansonsten sehr hohen Entgeltlücken** (vgl. S. 12). Branchen mit **höchsten Entgeltlücken** gehen oftmals mit **geschlechtsspezifischer Stellenbesetzung oder Konzerngrößenstrukturen** einher.
 - > Die Branchen **Pharma, Chemie und Konsumgüter** bieten für Männer und Frauen **Top-Gehälter in Kombination** mit einer vergleichsweise **geringen Entgeltlücke** (<20%), werden jedoch eher von Männern favorisiert (vgl. S. 10).
 - > In der **Liebblingsbranche der Frauen (Gesundheitswesen)** existiert die **höchste Entgeltlücke** (25,3%, vgl. Seite 11).
 - > **Geringste Entgeltlücken**, aber auch **geringere Gehaltsaussichten**, sind eher in **Dienstleistungsbranchen** mit KMU-Firmengrößenklassen zu erwarten (vgl. Seite 12).
 - > **Sehr geringe Entgeltlücken bei Informatikern** (vgl. Seite 14) und IT-Berufen (z.B. **Softwareentwicklern**, vgl. Seite 17) sowie **in IT-Branchen** an sich (vgl. Seiten 10-11) verdeutlichen den **steigenden IT-Fachkräftebedarf** und die Möglichkeit zur **Verringerung** einer Entgeltlücke **durch gleichwertig berufliche Qualifizierung**.
 - > Die Entgeltlücken **bei Fachkräften sind durchgehend höher** als innerhalb **gleichaltriger Führungskräfte** (vgl. Seite 15). Im Laufe des Berufslebens nimmt die Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen **sukzessive zu**, vor allem **nach dem 40. Lebensjahr**, vermutlich aufgrund von Familienplanung oder beruflichen Wiedereinstiegs der Frauen.
 - > Im Vergleich zur Vorgängerstudie **verringern sich die Entgeltlücken über alle Firmengrößenkategorien** (vgl. Seite 16).
- > **Fazit:** Diese Studie bestätigt den Einfluss jedes einzelnen untersuchten Faktors auf eine unbereinigte Entgeltlücke. Auch die Annäherung an eine bereinigte Entgeltlücke über beispielhafte Zwillingspaare verdeutlicht die Notwendigkeit der gleichzeitigen Berücksichtigung von gehaltsrelevanten Stellenprofilkriterien für eine realistischere Entgeltlücke, die weit unter dem unbereinigten Wert liegen sollte.

Die Entgeltlücke bleibt auch 2016 relevantes Thema

- > Pünktlich zum **Equal Pay Day 2016** möchten wir mit vorliegenden Auswertungen dazu beitragen, das Thema „Entgeltlücke“ (oder auch „Gender Pay Gap“) **realistisch** einzuschätzen.
- > **Emotionale Diskussionen** in Politik und Presse über **Gehaltstransparenz, Ursachen und Gegenmaßnahmen** bezüglich einer geringeren Bezahlung von Frauen gegenüber Männern für eine gleiche berufliche Tätigkeit bestätigen weiterhin die **Aktualität und Relevanz** des Themas „Entgeltgleichheit“ bzw. „**Entgeltlücke**“.
- > Die geschlechtsspezifische Gehaltsdifferenz liegt unbereinigt gemäß **Statistischem Bundesamt** bei rund **22%**, d.h. **exklusive** der Unterschiede bei Arbeitszeiten, Art der Tätigkeit, Erfahrung und Ausbildung.
- > Diese Studie untersucht daher detailliert den **Einfluss** dieser bereinigenden **Parameter auf eine Entgeltlücke**.



Lohnunterschied

"Frauen holen mächtig gegenüber Männern auf"



Empörende Lohnungleichheit

Deutsche Frauen verdienen im Schnitt ein Fünftel weniger als Männer



Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen

Gleiche Arbeit, weniger Geld



Männer verdienen ein Fünftel mehr als Frauen

Compensation Partner liefert Experten-Know-How und Datenqualität

- > Compensation Partner verfügt über eine der **größten Datenbanken** für deutsche Lohn- und Gehaltsdaten.
- > Anhand unserer Datenbank mit jeweils über aktuellen 250.000 Lohn- und Gehaltsdaten können wir für jedes Berufsprofil eine **aktuelle und aussagekräftige** Datenbasis liefern.
- > Jeder Datensatz beinhaltet eine integrierte, umfassende Stellenbewertung auf Basis von bis zu **24 vergütungsrelevanten Parametern** zur passgenauen Beschreibung der vielfältigen Berufsprofile.
- > Zur Gewährleistung der Datenqualität werden alle Datensätze einer **umfangreichen Plausibilitätsprüfung** unterzogen, bevor sie in unsere Datenbank aufgenommen werden.
- > Zudem hat Compensation Partner 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.

COMPENSATION PARTNER

Compensation-Online
24h Vergütungsplattform

News Karriere | Unternehmen | Kontakt | Referenzen

Neue Immobilien- und IT-Studie

Zwei unserer Studien sind neu erschienen und können ab sofort bestellt werden. Erfahren Sie was für Gehälter in der Immobilienwirtschaft gezahlt werden oder welche Vergütung speziell in IT-Bereichen üblich ist.

[Weitere Infos](#)

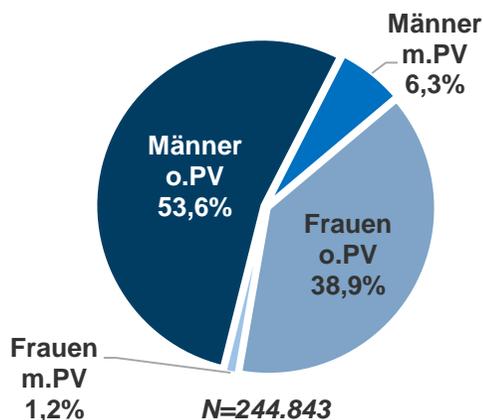
Compensation-Online
Die führende Plattform für Deutsche Lohn- und Gehaltsdaten. Erhalten Sie Sicherheit in allen Ihren Vergütungsfragen und planen Sie Ihre Gehaltsbudgets strategisch.
[Mehr erfahren](#)

Compensation-Services
Maßgeschneiderte Vergütungsberatung, individuelle Gehaltsreports oder umfassende Vergütungsstudien. Unsere Experten unterstützen Sie gerne bei allen Vergütungsfragen.
[Sprechen Sie uns an](#)

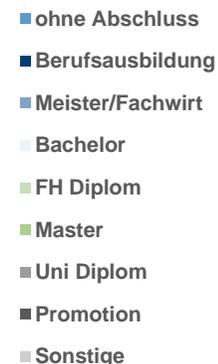
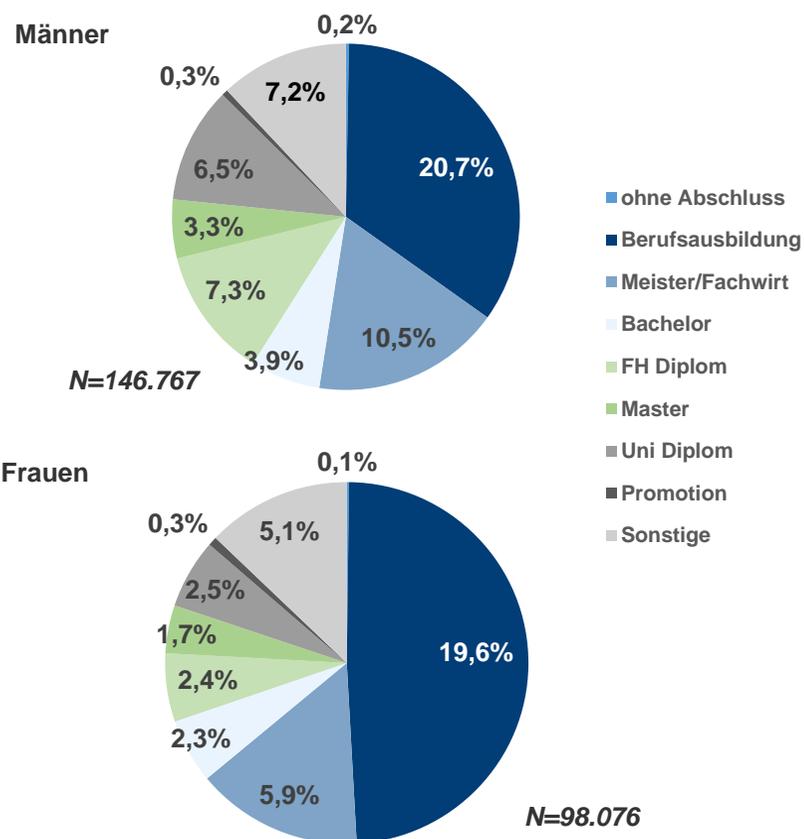


Mit 244.843 Datensätze haben wir eine exzellente statistische Basis

- > Die Daten für die vorliegende Analyse umfassen eine Stichprobe mit **244.843 Gehaltsdatensätzen**. Im Vergleich zur vorherigen Studie bleibt die **Stichprobenverteilung sehr stabil**. Lediglich der Anteil **weiblicher Fachkräfte erhöht** sich geringfügig in dem Maße wie der Anteil männlicher Führungskräfte* sinkt (0,3 Prozentpunkte).
- > Der **Akademikeranteil** (mindestens Bachelor) beträgt bei den **Männern 21,3%**, der Anteil weiblicher Akademikerinnen liegt bei 9,2%.
- > Jeweils rund ein Drittel, d.h. 31,2% der Männer und 25,5% der Frauen haben eine Berufsausbildung und weiterführende **Berufsausbildung** wie Meister oder Fachwirte und bilden einen **Schwerpunkt** innerhalb der geschlechtsspezifischen Verteilung.



Insgesamt sind Gehälter von 146.767 (59,9%) Männern und 98.076 (40,1%) Frauen einbezogen worden.



Die Entgeltlücke wird als Abweichung der Mediane des Total Cash definiert

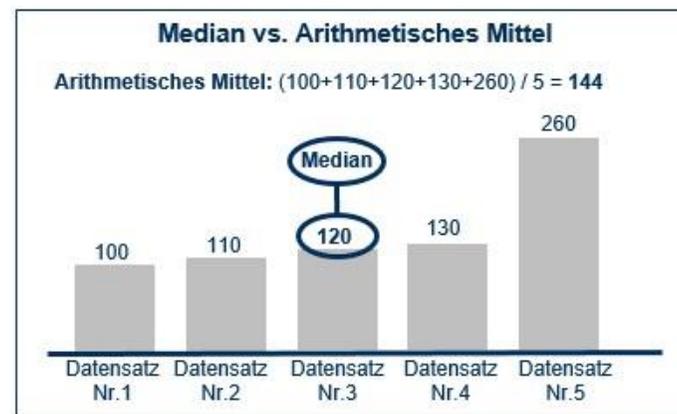
- > In der vorliegenden Studie nutzen wir zum Vergleich der Vergütungshöhen das „**Total Cash**“.

Total Cash umfasst dabei alle baren Leistungen:

Jahresgrundgehalt	Monatliches Bruttogehalt multipliziert mit der Anzahl der gezahlten Gehälter. Schließt somit die Zahlungen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit ein
Überstundeneinkommen	Das Überstundeneinkommen bezieht sich auf alle tatsächlich ausbezahlten Überstunden (also nicht z. B. per Freizeitausgleich abgegolten)
Variable Vergütung (jahresbasiert)	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.

- > 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“).

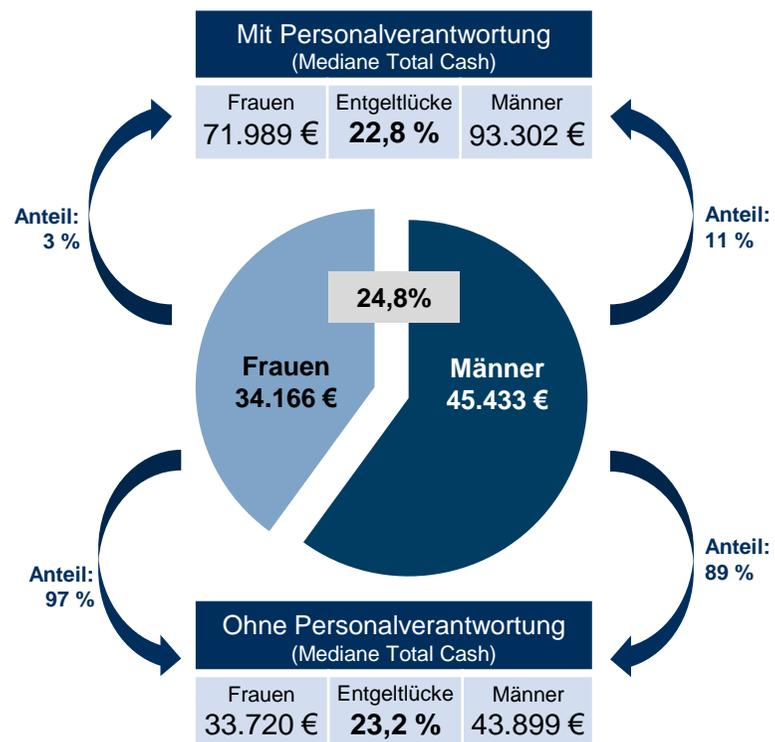


- > Der Median ist als statistische Kennzahl **stabiler** gegenüber Ausreißern und daher besser für die Beschreibung von Vergütungsdaten geeignet.

Die unbereinigte Entgeltlücke 2016 beträgt 24,8%

- > Die **unbereinigte Entgeltlücke** wird errechnet, indem man die Gehälter von Männern und Frauen gegenüberstellt.
- > Compensation Partner ermittelt **aktuell** eine unbereinigte Entgeltlücke von **24,8%** (2014: 27,4%), laut Statistischem Bundesamt liegt diese bei 22%.
- > Compensation Partner berücksichtigt hierbei **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 Partner die **statistisch stabileren Mediane** betrachtet (vgl. Seite 7).
- > Die Aussagekraft der relativ hohen, unbereinigten Entgeltlücke ist eingeschränkt, da sie **keine vergütungsrelevanten Einflussgrößen** berücksichtigt.

- > Eine differenzierte Betrachtung nach Personalverantwortung verringert die Entgeltlücke:



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

Deutlich geringere Lücke beim Vergleich von Stellen mit ähnlichen Anforderungen

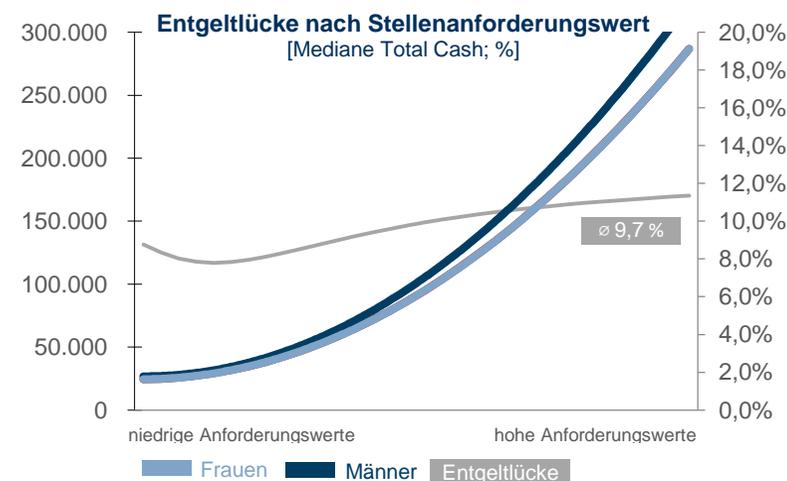
- > Jeder Datensatz unserer Vergütungsdatenbank wird bei der Aufnahme mit Hilfe unseres **integrierten Stellenbewertungssystems** bewertet.
- > Damit herrscht für jeden Datensatz Klarheit über die **entscheidenden Eigenschaften der Stelle**, wie z. B. deren Verantwortungsrahmen.
- > Diese Eigenschaften 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.
- > Des Weiteren 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 ...



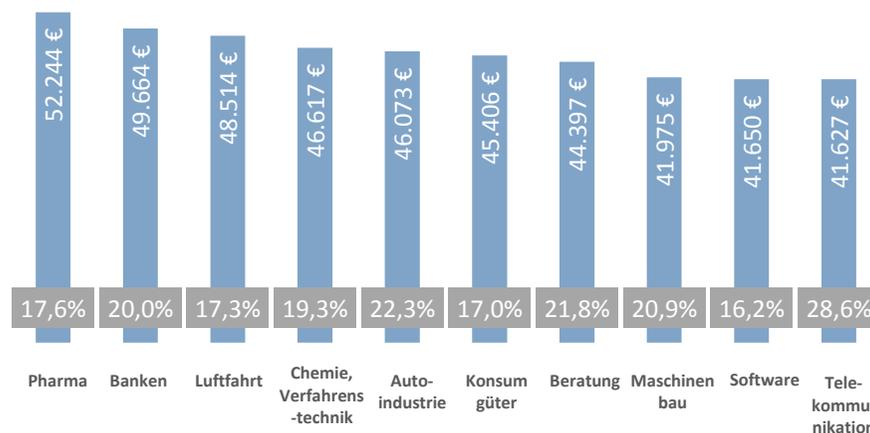
... in eine Personalstruktur überführt, die als **Grundgerüst für alle HR-Systeme** dienen kann.



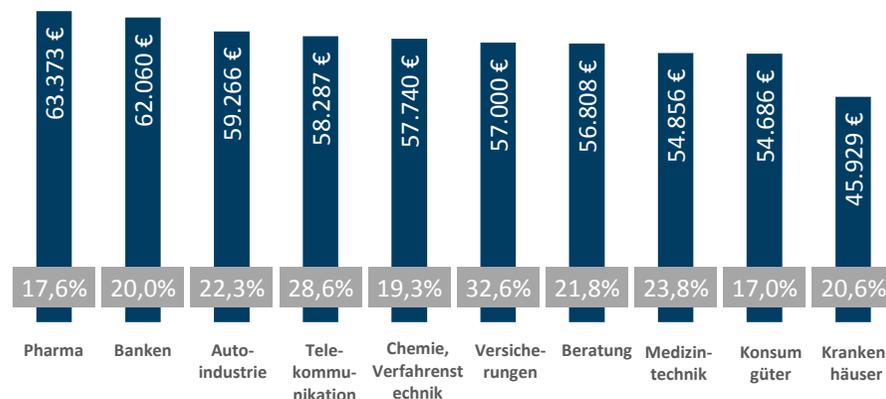
Höchste Entgeltlücken innerhalb männlicher Top-Verdienst-Branchen

- > Die **Entgeltlücke** fällt bei den Branchen, in denen **Männer** Top-Verdienste erzielen können, höher aus als in den **Top-Branchen für Frauen**.
- > Im Vergleich zur Vorgängerstudie hat sich das Gehalt der Frauen lediglich in der Luftfahrt (7 Prozentpunkte) leicht reduziert.
- > Selbst in den Branchen, in denen Frauen ihr höchstes Gehaltsniveau erwarten dürfen, verdienen Männer mehr.
- > Viele Branchen stellen sich jedoch als Top-Branchen für **beide Geschlechter** heraus, z.B. **Pharma, Banken, Autoindustrie, Chemie**. Zudem liegen alle Entgeltlücken der Top-Branchen mehrheitlich unterhalb der unbereinigten Entgeltlücke des Statistischen Bundesamtes (< 22%).
- > Die Branchen **Pharma, Chemie und Konsumgüter** bieten sogar **Top-Gehälter** für beide Geschlechter in Kombination mit einer relativ **geringen Entgeltlücke**.
- > Mit **ausschließlich männlichen Top-Verdienst-Branchen** (Versicherungen, Medizintechnik, Krankenhäuser) gehen **wesentlich höhere Entgeltlücken** (>21%) einher als mit den ausschließlich **weiblichen Top-Verdienst-Branchen** (<= 21%; Maschinenbau, Luftfahrt, Software).
- > Die Branchenzugehörigkeit erweist sich damit als ein Faktor mit sehr großer Bedeutung für die Entgeltlücke.

Entgeltlücke in Top Branchen für Frauen
[Mediane Total Cash]



Entgeltlücke in Top Branchen für Männer
[Mediane Total Cash]



Hohe Entgeltlücken bei Branchenfavoriten

- > In **der Lieblingsbranche** der Frauen (**Gesundheitswesen**) findet man die höchste Entgeltlücke (25%), die mit der hohen Gehaltsdifferenz zwischen den dort üblichen Berufsgruppen und deren Verteilung (Chefärzte und Krankenpflegerinnen) zusammenhängt.
- > In den von den **Männern favorisierten** drei großen technischen Industriebranchen gibt es relativ **hohe Entgeltlücken**, obwohl die weiblichen Gehälter dort sogar **höher** ausfallen (z.B. Top-Gehälter in der Autoindustrie) als die Gehälter von **Frauen in ihren eigenen Branchenfavoriten**.
- > Auch innerhalb der von Frauen bevorzugten Branchen weisen die Branchen mit den **höchsten weiblichen Gehältern** (Ingenieurbüro, Steuerberatung, Immobilien) die eher **höheren Entgeltlücken** (21%) auf. Das hohe Gehaltsniveau innerhalb der **Medien** auf beiden Seiten bildet hierbei eher die **Ausnahme**.
- > **Logistik/Transport/Verkehr sowie soziale Einrichtungen** zahlen Männern und Frauen relativ ähnliche Gehälter, so dass die **Entgeltlücken** hier am **geringsten** ausfallen.
- > Auch die von Männern bevorzugten IT-Branchen verdeutlichen anhand niedriger Entgeltlücken, dass eine **gleichwertige berufliche Qualifizierung zur Verringerung einer Entgeltlücke** beitragen kann.

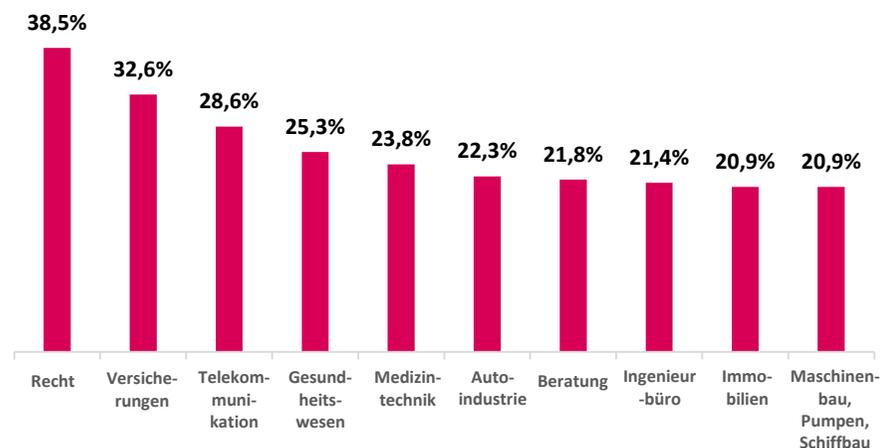
♂	Häufigste Branchen (Männer)	Frauen	Männer	Entgelt- lücke (%)
		Total Cash €	Total Cash €	
1	E-Technik	39.825	52.000	23,4
2	Autoindustrie	46.073	59.266	22,3
3	Maschinenbau	41.975	53.078	20,9
4	Handwerk	28.600	33.376	14,3
5	Logistik, Transport, Verkehr	32.793	34.800	5,8
6	Metall	37.152	43.684	15,0
7	IT-Systemhäuser	40.427	47.167	14,3
8	Bau	33.903	41.850	19,0
9	Ingenieurbüro	35.352	44.996	21,4
10	Software	41.650	49.719	16,2

♀	Häufigste Branchen (Frauen)	Frauen	Männer	Entgelt- lücke (%)
		Total Cash €	Total Cash €	
1	Gesundheitswesen	29.301	39.245	25,3
2	Soziale Einrichtungen	29.971	33.009	9,2
3	Einzelhandel	26.628	33.067	18,6
4	Steuerberatung	34.122	43.084	20,8
5	Ingenieurbüro	35.352	44.996	21,4
6	Immobilien	33.514	42.379	20,9
7	Werbung und PR	33.474	37.510	10,8
8	Hotel und Gaststätten	23.844	28.002	14,8
9	Medien, Presse	38.059	46.411	18,0
10	Handwerk	28.600	33.376	14,3

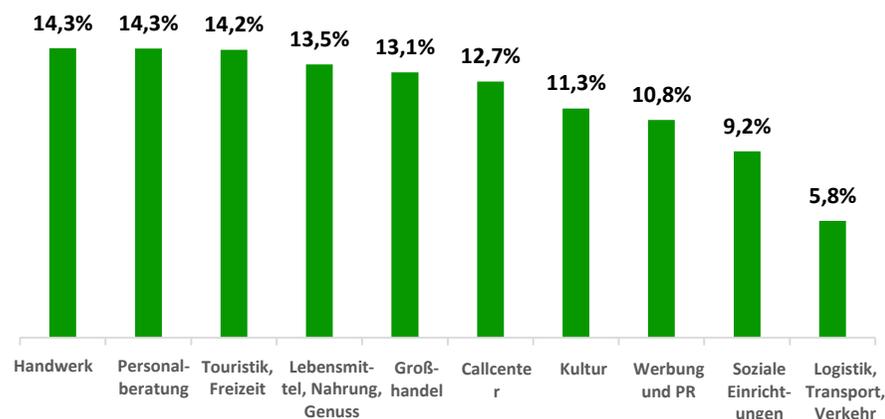
Geringste Entgeltlücken eher in KMU-Dienstleistungsunternehmen

- > Die **größten** Entgeltlücken weisen mehrheitlich Branchen auf, die mit **Konzern-Firmengrößen** verbunden sind (Versicherungen, Industriebranchen) oder in denen geringer vergütete Berufe von Frauen bekleidet werden, z.B. Rechtsberatung (Rechtsanwalt – Rechtsanwaltsfachangestellte), Gesundheitswesen (Einrichtungsleiter – Altenpflegerin), Ingenieurbüro (Ingenieur – technische Zeichnerin).
- > Innerhalb der Branchen mit den größten Entgeltlücken existiert lediglich bei den beiden Branchen **Recht** und **Versicherungen** eine signifikant **überdurchschnittliche** Entgeltlücke.
- > Die **geringsten** Entgeltlücken spiegeln sich hauptsächlich in den **Dienstleistungsbranchen** wider, die häufiger von **Frauen** bevorzugt werden (vgl. S. 11), und die in der Regel mit **geringeren Vergütungs-** und fehlenden **Tarifstrukturen** sowie mit **KMU-Firmengrößen** (kleine und mittlere Unternehmen) einhergehen.

Branchen mit **größter** Entgeltlücke [%]



Branchen mit **kleinster** Entgeltlücke [%]

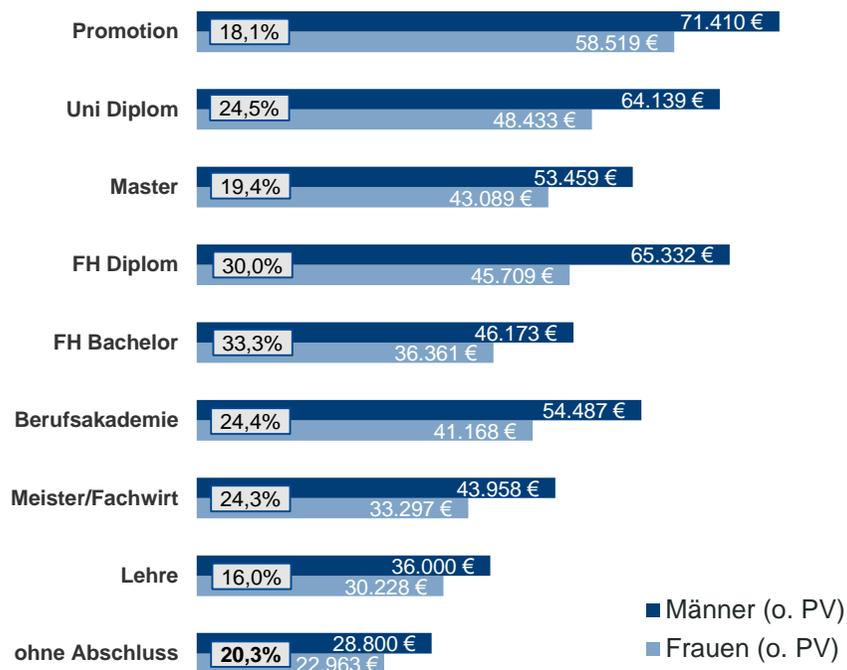


Höchste Entgeltlücken bei Fach- und Führungskräften mit Bachelorabschluss

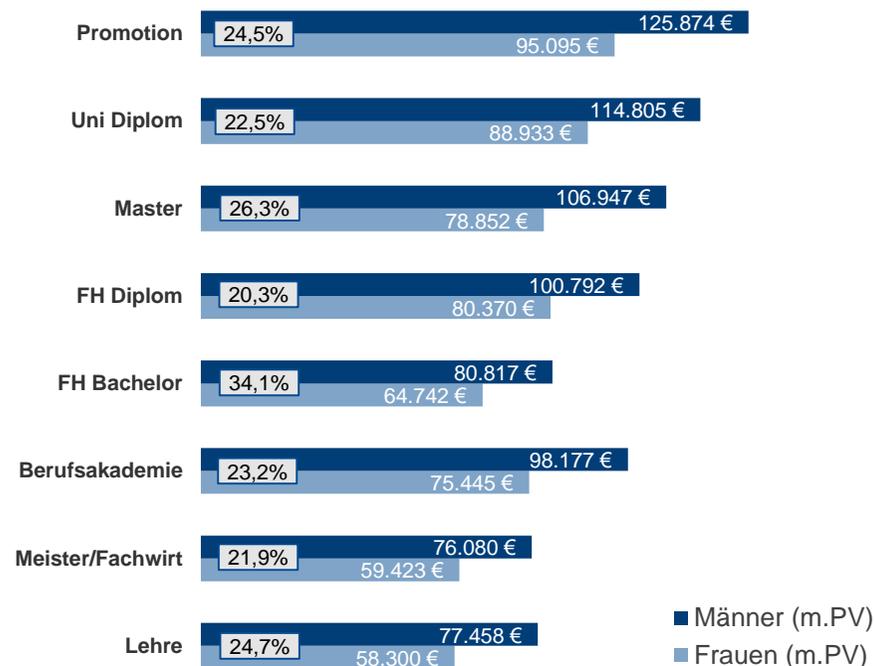
- > Die **Entgeltlücke** als Gehaltsvorteil der Männer gegenüber Frauen fällt bei **Fachkräften mit einer Berufsausbildung, mit einer Promotion oder mit Masterabschluss** wesentlich geringer aus als bei anderen Ausbildungshintergründen.
- > Mit **Bachelor- und FH-Diplomabschlüssen** sind die **höchsten Gehaltsvorteile für männliche Fachkräfte** verbunden (>30%).

- > **Höchste Entgeltlücken bei Führungskräften** zeigen sich vor allem bei **Bachelor-, aber auch bei Masterabsolventen**, gefolgt von Führungskräften mit Berufsausbildung oder Promotion im Unterschied zu den Fachkräften.
- > **Führungskräfte mit einem FH- oder Uni Diplom** verzeichnen i. d. R. geringere Entgeltlücken als andere Ausbildungswege.

Entgeltlücke Fachkräfte (Mediane Total Cash)

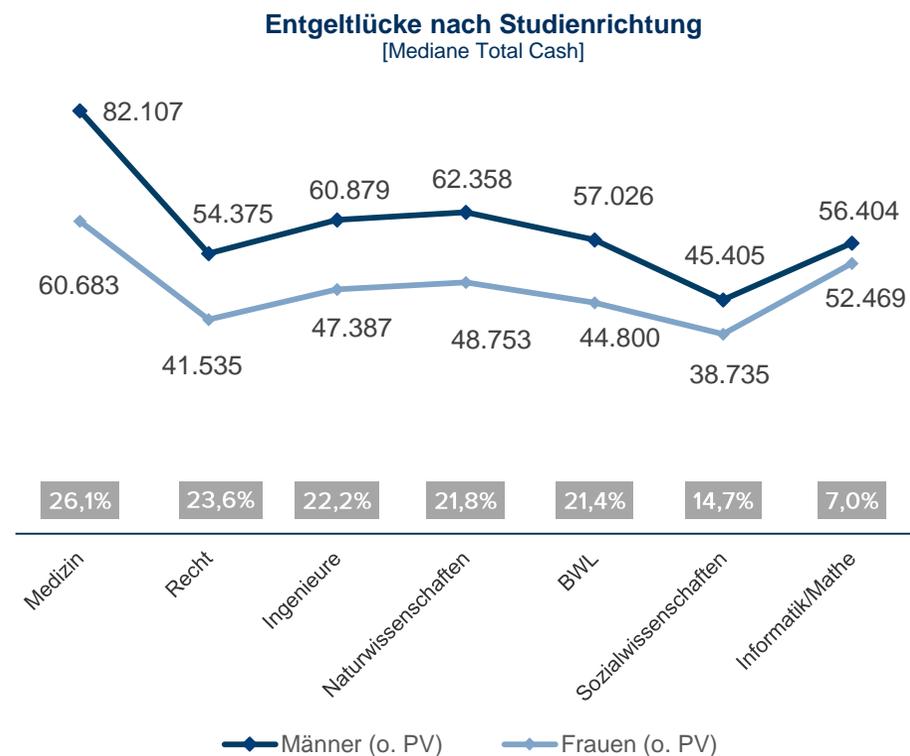


Entgeltlücke Führungskräfte (Mediane Total Cash)



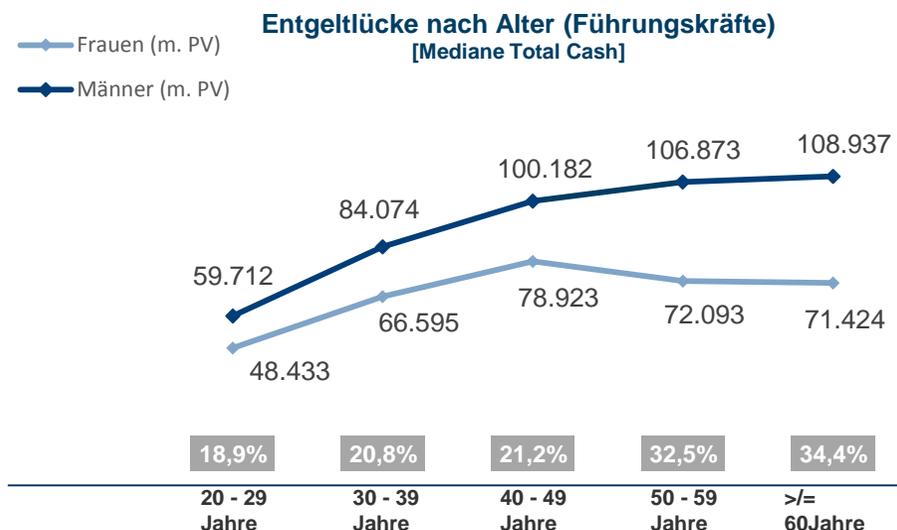
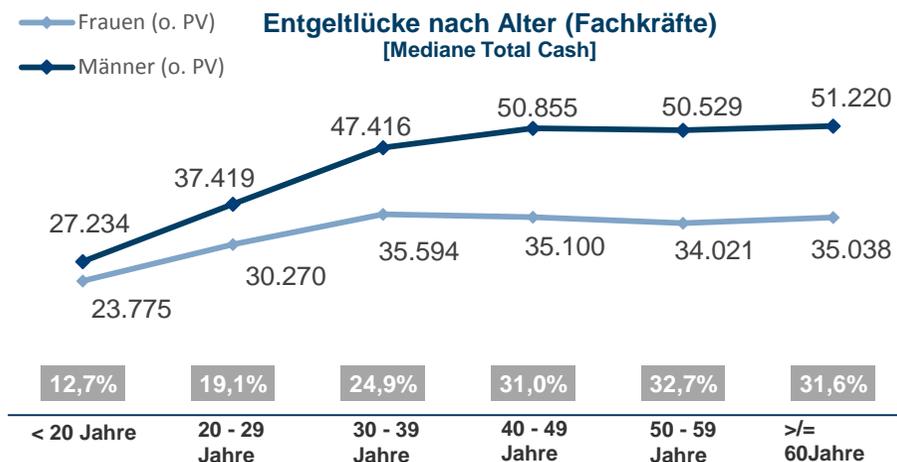
IT-Fachkräftemangel führt zu geringster Entgeltlücke bei Informatikern

- > **Mediziner (26,1%)** und **Juristen (23,6%)** weisen die auffälligsten Entgeltlücken auf, d.h. bei Akademikern dieser Studienfachrichtungen bestehen die **höchsten Gehaltsunterschiede** zwischen Männern und Frauen.
- > Weibliche und männliche Informatiker liegen beinahe auf demselben Gehaltsniveau, so dass die **Entgeltlücke** dementsprechend gering ausfällt (7%). Hier macht sich die hohe **Nachfrage an IT-Fachkräften** noch deutlicher bemerkbar als im Vorjahr (2014:15%).
- > Sozialwissenschaftler verdienen insgesamt weniger als Absolventen anderer Studienfachrichtungen, unabhängig vom Geschlecht. Die Entgeltlücke liegt daher bei unterdurchschnittlichen 14,7%.
- > Im **Vergleich zum Vorjahr** haben sich die **Gehälter stärker angeglichen**, so dass sich alle **Entgeltlücken verringert** haben.



Die Entgeltlücke nimmt mit dem Alter zu, vor allem nach dem 40. Lebensjahr

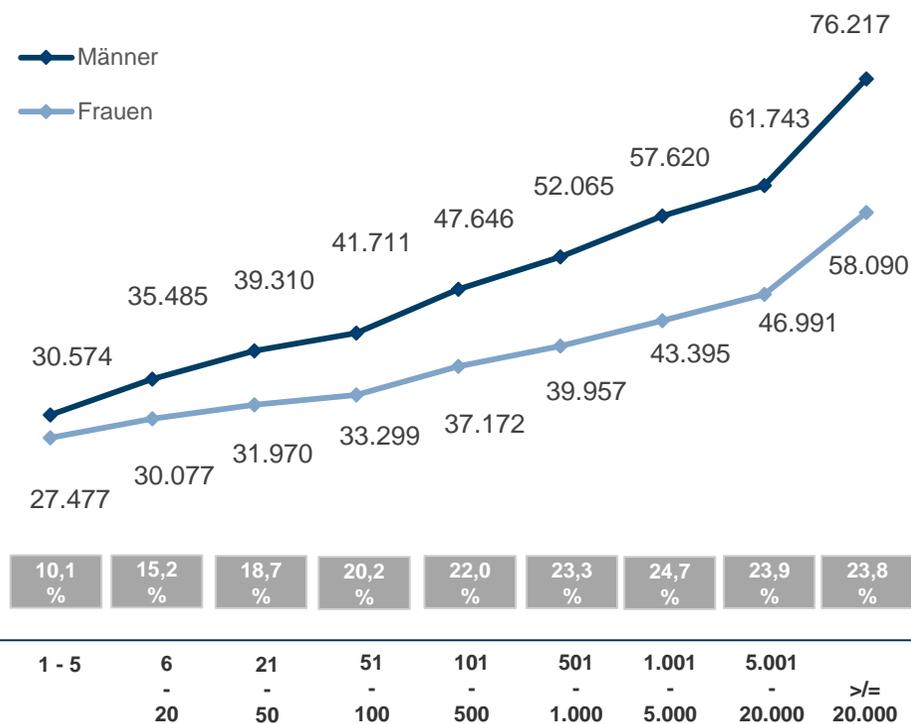
- > Die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Bruttojahresgehältern **nimmt mit jeder Alterskategorie zu**.
- > In den Alterssegmenten 50+ liegt die Entgeltlücke sogar über 30%. Der dafür verantwortliche **Karriereknick der Frauen deutet sich bereits nach dem 40. Lebensjahr** bei weiblichen Fachkräften an.
- > Tendenziell lässt sich bei **Fachkräften eine höhere Entgeltlücke als bei Führungskräften** feststellen. Hieran lässt sich einerseits der hohe Einfluss der disziplinarischen Personalverantwortung auf das Gehalt ableiten und andererseits, wie sehr die Gehaltsentwicklung vermutlich mit der weiblichen Berufs- und Branchenwahl und einer frühzeitigeren Familienplanung innerhalb der Fachkräfte zusammenhängen könnte.
- > In der Altersgruppe der **40 bis 49-Jährigen** fällt die Entgeltlücke bei **Führungskräften** mit 21% sogar **auffallend geringer** aus als bei **gleichaltrigen Fachkräften** (31%).
- > Allerdings ergibt sich **schon beim Berufseinstieg** ein deutliches Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen. Diese anfängliche Entgeltlücke fällt zunächst noch **unterdurchschnittlich** aus, liegt aber schon für Fachkräfte unter 20 Jahren bei 13%.



Entgeltlücke steigt mit Unternehmensgröße (nur) bis etwa 1.000 Mitarbeiter

- > Mit **zunehmender Unternehmensgröße steigt** auch die Entgeltlücke an. Im **Vergleich** zur Vorgängerstudie haben sich die Gehälter allerdings stärker angeglichen, so dass die **Entgeltlücken geringer** ausfallen.
- > Die höchste Differenz zwischen den Gehältern von Frauen und Männern existiert in Firmen mit 1.001 bis 5.000 Mitarbeitern (24,7%).
- > Erst in Unternehmensgrößen ab etwa **5.001 Mitarbeiter/-innen** bleibt die Entgeltlücke relativ **stabil**, was möglicherweise auf bestehende Tarifstrukturen (z.B. Gehaltsbänder) in Konzerngrößen zurück zu führen ist.

Entgeltlücke nach Firmengröße/Mitarbeiteranzahl (Fachkräfte)
[Mediane Total Cash]



„Zwillingspaar-Bereinigung“ weist Tendenz zur Entgeltlückenreduzierung auf

- > Aus unserer umfangreichen Gehaltsdatenbank haben wir **beispielhaft** einzelne Gehaltsdatensätze von Männern und Frauen ohne Personalverantwortung ausgewählt, deren **Gehaltsparameter weitgehend identisch** gehalten wurden („Zwillingspaare“).
- > Hierdurch wurde sich einer Bereinigung der Gehaltsdaten angenähert, indem auf Basis dieser „Zwillingspaare“ die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen mit demselben Berufsprofil ermittelt wurde.
- > Die auf diese Weise berechneten Entgeltlücken fallen im Vergleich zu unbereinigten Entgeltlücken **deutlich geringer aus**. Insbesondere in Bezug auf große **Industriebranchen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern** und die **Branche Recht** (Entgeltlücke 39%, vgl. S. 12) lassen sich Verringerungen der Entgeltlücken besonders gut erkennen, sobald die meisten relevanten Einflussparameter mitberücksichtigt werden.
- > Die Aussagekraft der **geringen Stichprobegröße** an Einzeldatensätzen ist allerdings eingeschränkt, so dass das Ergebnis lediglich als wegweisende **Tendenz** zu betrachten ist.

Beruf	Branche	Region	Firmen- größe	Alter	Ausbildung	Entgelt- lücke
Personal-sachbearbeiter	Metall	5XXXX	101 500	25/26	Lehre kaufmännisch	11,4%
Personal-sachbearbeiter	Verbände	5XXXX	101 500	27/34	Lehre kaufmännisch	19,1%
Personalreferent	Auto- industrie	3XXXX, 6XXXX	101 500	29/32	Diplom FH	16,2%
Personalreferent	Finanzdienst- leistungen	6XXXX	101 500	43/47	Fachwirt	18,7%
Medizinische Forschung	Pharma	6XXXX	1001 5000	34/35	Diplom Uni	12,9%
Außendienst Konsumgüter	Pharma	853XX	5001 20000	54/57	Diplom FH	4,4%
Risk Management	Banken	6XXXX	1001 5000	30	Diplom Uni	5,8%
Controlling	Banken	20XXX	1001 5000	32/38	Diplom Uni	1,4%
Rechtsanwalt	Rechts- beratung	4413X	6 20	30	2. Staats- examen	15,9%
fachliche Zuarbeit Recht	Rechts- beratung	261XX	6 20	38/40	Lehre kaufmännisch	21,7%
Softwareentwickler Backend	Maschinen- bau	8XXXX	501 1000	29/30	Diplom FH/Bachelor	12,3%
System- & Netzadministration	IT-System- häuser	6XXXX	501 1000	30/31	Lehre technisch	12,0%



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

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

Artur Jagiello

COP CompensationPartner GmbH
Hoheluftchaussee 18
D-20253 Hamburg

www.compensation-partner.de

presse@compensation-partner.de

Tel.: 040 - 42 10 47 5-0

Fax.: 040 - 42 10 47 5-25