

Kienbaum Studie zu Entgeltunterschieden

PRESSEMITTEILUNG 02.2019

Für Frauen gilt: Je höher die Hierarchiestufe, desto höher auch die Entgeltungleichheit

- > Kienbaum erstellt Analyse von Entgeltunterschieden zwischen Männern und Frauen auf Basis von rund 75.000 Vergütungsdaten

- > Über alle Hierarchieebenen und Funktionsbereiche hinweg zeigt sich Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen von ca. 20 Prozent

- > Unter Berücksichtigung von positions- und personenspezifischen Merkmalen beträgt die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern ca. vier Prozent

- > Je höher die Position im Unternehmen, desto höher das bereinigte Gender Pay Gap, je größer das Unternehmen, desto niedriger das bereinigte Pay Gap

Köln, 15. März 2019 Die Diskussion um Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen ist von großem öffentlichem Interesse. Durch Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes im Juli 2017 ist die Aufmerksamkeit für das Thema nochmals gestiegen.

Dem Gesetz liegt die Frage zugrunde, ob bei Mitarbeitern, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben, Unterschiede bezüglich des Gehalts bestehen. Um diese Frage näherungsweise zu beantworten, vergleicht die Personal- und Managementberatung Kienbaum in einer aktuellen Studie die Vergütung von männlichen und weiblichen Mitarbeitern, die sich in möglichst vielen Faktoren wie z.B. Hierarchiestufe, Funktion im Unternehmen oder Seniorität ähnlich sind. Basis für die Kienbaum Studie bildet ein Datensatz, der Informationen zu mehr als 75.000 Personen umfasst, von denen etwa die Hälfte weiblich ist.

Bei der Quantifizierung der Entgeltunterschiede wird in der Regel zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender Pay Gap unterschieden. Die unbereinigte Entgeltlücke vergleicht den durchschnittlichen Arbeitslohn von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Form. Die bereinigte Entgeltlücke hingegen berücksichtigt positions- und personenspezifische Merkmale, sodass Männer und Frauen mit vergleichbaren Tätigkeiten und Qualifikationen miteinander verglichen werden. Zur Berechnung der bereinigten Entgeltlücke wird ein Matchingverfahren verwendet.

Die Auswertung weist eine unbereinigte Entgeltlücke zwischen 20 und 21 Prozent aus. „Die bereinigte Entgeltlücke liegt in unserem Datensatz bei rund vier Prozent und ist damit etwas kleiner als in vergleichbaren Studien und Auswertungen, in denen die bereinigte Entgeltlücke üblicherweise bei fünf bis sechs Prozent liegt“, berichtet Dr. Katharina Dyballa, Vergütungsexpertin bei Kienbaum.

Darüber hinaus zeigt die Analyse, dass die Höhe der Entgeltlücke positiv mit der Position in der Unternehmenshierarchie korreliert. „Je höher also die Position in der Unternehmenshierarchie, desto größer fällt auch das bereinigte Gender Pay Gap aus“, stellt Katharina Dyballa fest. So liegt die bereinigte Entgeltlücke beispielsweise auf Leitungsebenen bei etwa 11 Prozent und auf niedrigeren Positionen wie zum Beispiel bei Spezialisten und Referenten bei ca. vier Prozent.

Auch die Unternehmensgröße spielt bei der Höhe des bereinigten Gender Pay Gaps den Auswertungen zu Folge eine wichtige Rolle. Die bereinigte Entgeltlücke nimmt mit zunehmender Unternehmensgröße ab: Liegt sie bei Unternehmen von einer Größe bis knapp 100 Mitarbeitern

noch durchschnittlich bei ca. zehn Prozent, so schrumpft die Lücke bei Unternehmen mit 5.000 bis 10.000 Mitarbeitern auf nur noch ca. drei Prozent.

„Gerade in größeren Unternehmen ist die bereinigte Entgeltlücke vergleichsweise klein. Das liegt daran, dass diese Unternehmen häufig schon gut strukturierte und transparente Gehaltssysteme haben“, interpretiert Katharina Dyballa die Ergebnisse. „Insgesamt sehen wir große Unterschiede zwischen der bereinigten und der unbereinigten Entgeltlücke. Das heißt aber nicht, dass es keine Benachteiligung von Frauen gibt. Denn im Zuge der Bereinigung treffen wir die Annahme, dass Frauen und Männer gleiche Zugangschancen zu exponierten Funktionen haben. Ob dies aber in jedem Unternehmen gelebt wird? Aus meiner Sicht herrscht hier noch deutliches Verbesserungspotential.“

Die Kienbaum Studie zu Equal Pay erscheint im März 2019 und kann unter studien@kienbaum.de vorbestellt werden. Für Rückfragen zur Studie steht Ihnen Dr. Katharina Dyballa (E-Mail: katharina.dyballa@kienbaum.de, Fon: +49 211 96 59-332) gern zur Verfügung. Weitere Informationen rund um das Thema Vergütung finden Sie auch unter www.kienbaum-compensation.com.

Die Online-Applikation Kienbaum Compensation Portal bietet exklusiven Zugriff auf Kienbaum Vergütungsdaten – rund um die Uhr und nach höchsten Qualitätsstandards. Dazu gehört u.a. der Zugang zum Board Remuneration Analyser, einem Onlinetool zur Analyse von Vorstandsvergütungen (in Deutschland, Österreich, Schweiz sowie weiteren europäischen Ländern), mit dem nach vielen Selektionskriterien, z. B. auch nach Unternehmensnamen, Branche oder Unternehmensgröße, eigenständig selektiert und analysiert werden kann. Übrigens: Ihre Daten sind bei uns sicher; das Compensation Portal ist die einzige TÜV geprüfte Online-Vergütungsdatenbank in Deutschland. www.kienbaum-compensation-portal.com

Kienbaum. Inspirierend. Anders.

Kienbaum Consultants International ist eine Personal- und Managementberatung, die den Menschen in den Mittelpunkt ihres Beratungsportfolios stellt. Das Unternehmen ist darauf spezialisiert, Menschen in Organisationen zu bewegen und so Veränderungen zum Erfolg zu führen. Kienbaum ist in den Geschäftsfeldern Executive Search, Human Capital Services, Change- und Organisations-Beratung und Kommunikation tätig. Dabei greifen die interdisziplinären Teams auf jahrzehntelange Beratungserfahrung, fundiertes Branchen-Know-how und die anwendungsorientierten wissenschaftlichen Erkenntnisse des Kienbaum-Forschungsinstituts zurück. Kienbaum wurde vor mehr als 70 Jahren in Deutschland gegründet und wird heute als Familien- und Partnerunternehmen geführt. Das Beratungsunternehmen unterhält neben seinem Hauptsitz in Köln Standorte in 18 Ländern auf vier Kontinenten.

www.kienbaum.com

Weitere Informationen:

Kienbaum Consultants International
Kerstin Wandt
Edmund-Rumpler-Straße 5
51149 Köln
Fon: +49 221 801 72-689
kerstin.wandt@kienbaum.de
www.kienbaum.com

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Saskia Leininger