

Musterbericht für interessierte Personalverantwortliche

Analyse der Lohngleichheit im Betrieb mit Logib-D.

**Eine um geschlechtsspezifische Aspekte erweiterte
Vergütungsstrukturanalyse.**



Vorwort

Logib-D ist ein Programm, mit dessen Hilfe Unternehmen Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in ihrem Betrieb auf freiwilliger Basis untersuchen können und Hinweise für eine faire Bezahlung erhalten.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse auf Basis einer Entgeltanalyse mit dem Webtool Logib-D dar.

Es werden die Entgeltstrukturen in Unternehmen bzw. einem Betriebsteil unter Geschlechtergesichtspunkten aufbereitet, Ursachen analysiert und Ansatzpunkte zur Verbesserung der Entgeltgleichheit aufgezeigt.

Zusätzlich besteht für Unternehmen die Möglichkeit, eine kostenlose und vertrauliche Vergütungsberatung zu erhalten.

Nach einer detaillierten individuellen Auswertung Ihrer Daten werden entgeltpolitische Handlungskonzepte für Ihr Unternehmen entwickelt und in einem Workshop mit Ihnen diskutiert.

Verantwortlich für die Entwicklung des Webtools sowie die Konzeption des Berichts sind die Baumgartner & Partner Unternehmensberatung GmbH sowie die PMSG PersonalMarkt Services GmbH.

Dieses Vorhaben wird gefördert im Rahmen des Projektes "Beratungsgestützte Einführung von Logib-D" vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



Übersicht über die Ergebnisse der Analyse

Die Analyse zeigt, dass die Entgeltgleichheit in den untersuchten Unternehmen...

Yours truly, [Name]

Á

Inhalt

1. Übersicht	4
2. Management Summary	6
3. Alter	10
4. Berufserfahrung	17
5. Teilzeit	24
6. Dienstjahre	31
7. Ausbildung	38
8. Anforderungswert	42
9. Berufliche Stellung	49
10. Befristung	56
11. Leitungsspanne	63
12. Organisationsbereich	70
13. Art der Führung	77
14. Vertragsart	84
15. Stellenwertgruppe	91
16. Variable Vergütung	96
17. Überstunden	97
18. Firmenwagen	98
19. Betriebliche Altersvorsorge	99
20. Impressum	100

1. Übersicht

Die nachfolgenden Auswertungen untersuchen die Datensätze des Unternehmens Logib Präsentation AG nach möglichen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden.

Hierbei werden verschiedene Analysereihen realisiert, die die geschlechtsspezifischen Unterschiede - abhängig von den zur Verfügung stehenden Daten - in unterschiedlicher Breite und Tiefe analysieren.

Für das Unternehmen Logib Präsentation AG ergeben sich Analyseergebnisse zu folgenden Untersuchungsreihen:

1. Alter in Jahren
2. Ausbildungsjahre
3. potenzielle Erwerbsjahre
4. Dienstjahre
5. Anforderungsniveau und
6. beruflicher Stellung

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, die Erwerbsunterbrechungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit Eintreten in das Unternehmen in der Analyse zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass die Dienstzeit (in Jahren) um die Zeiten von Erwerbsunterbrechungen reduziert wird. Da die Anzahl der Dienstjahre bei Vorliegen von Erwerbsunterbrechungen geringer ausfällt, können Sie deren Einfluss auf die Entgeltungleichheit durch einen Vergleich der Auswertung Ihrer Daten mit bzw. ohne Erwerbsunterbrechungen nachvollziehen. Vgl. dazu die Erläuterungen des Merkmals 'Dienstjahre'. Auf der Logib-D-Homepage finden Sie einen speziell dafür angepassten Erfassungsbogen einschließlich einer Anleitung (s. dort unter 'Logib-D anwenden/Excel-Version').

Im Folgenden verstehen wir unter 'Gehalt' bzw. 'Entgelt' immer die gesamten baren Gehaltsleistungen, das sogenannte Total Cash.

Der Anteil an Männern und Frauen gestaltet sich im Unternehmen wie folgt:

Abbildung 1.1: Anteil Männer / Frauen im Unternehmen

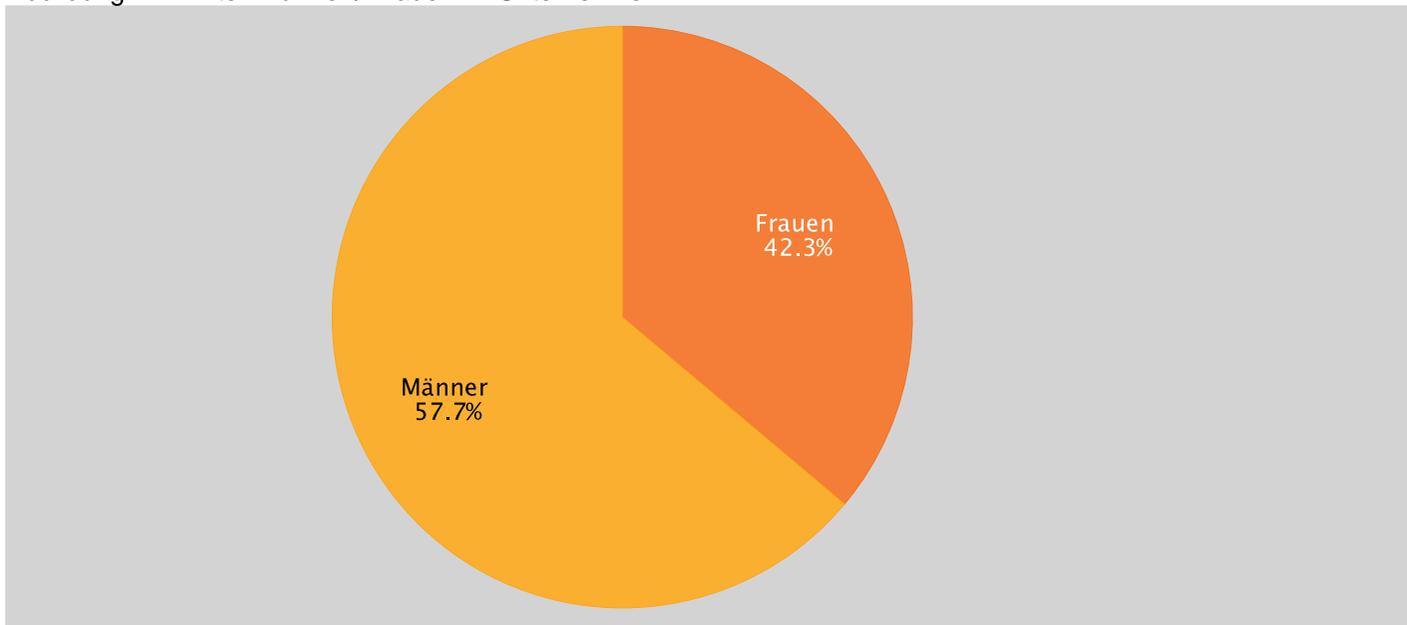
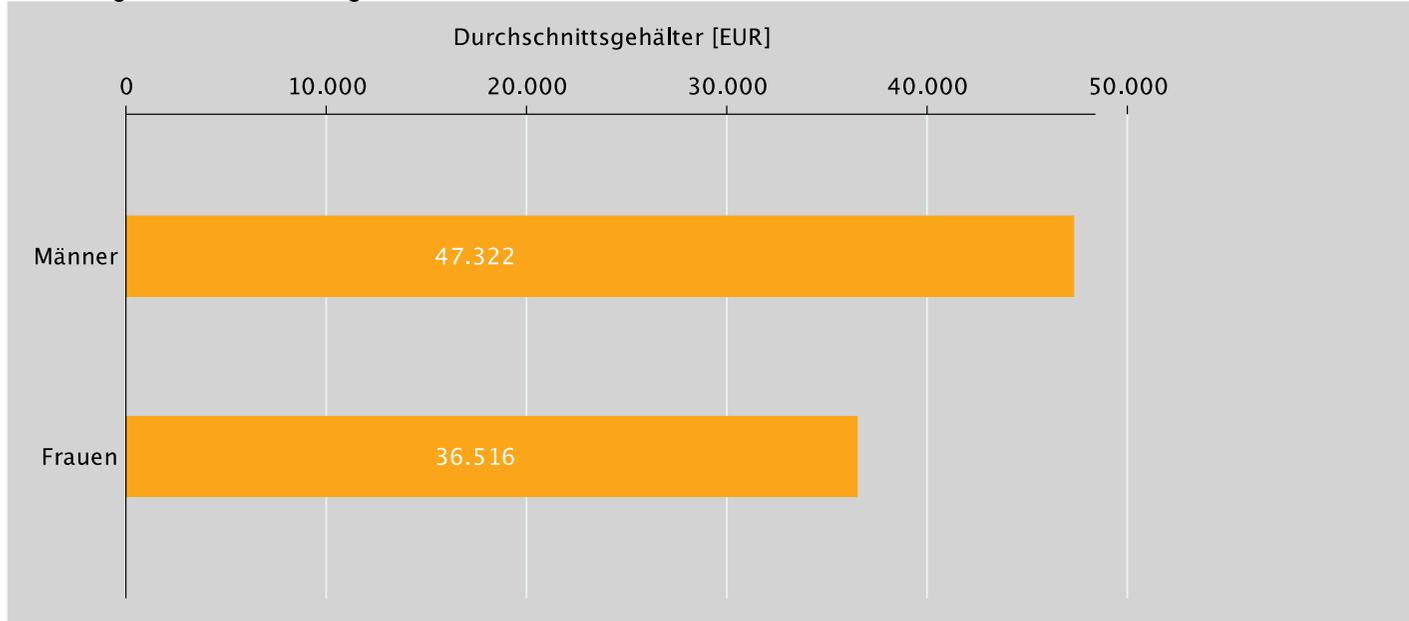


Tabelle 1.1: Anteil Männer / Frauen im Unternehmen

	Frauen	Männer	Gesamt
Mitarbeiterzahl absolut	475	649	1124
Mitarbeiterzahl relativ	42,3 %	57,7 %	100 %

Die durchschnittlichen Gehälter von Frauen und Männern beschreiben den zentralen Indikator für die Bestimmung der geschlechtsspezifischen Entgelt Differenz. Die entsprechenden Daten in Ihrem Unternehmen stellen sich wie folgt dar:

Abbildung 1.2: Durchschnittsgehälter Männer / Frauen im Unternehmen



Allgemein wird unter der sogenannten geschlechtsspezifischen Entgeltlücke, d.h. dem sog. Gender Pay Gap, der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern verstanden, der sich als prozentualer Unterschied der durchschnittlichen Bruttoverdienste von Frauen zu dem der Männer (= 100 Prozent) ergibt.

Zu beachten ist, dass es sich dabei um den unbereinigten Entgeltabstand oder durchschnittlichen Entgeltabstand handelt. Dies bedeutet, dass die durchschnittlichen Entgelte aller erwerbstätigen Frauen und Männer miteinander verglichen werden, ohne dass dabei die Ausbildung, die Dienstzeit, die potenzielle Erwerbserfahrung etc. berücksichtigt werden.

Tabelle 1.2: Durchschnittsgehälter Männer / Frauen im Unternehmen

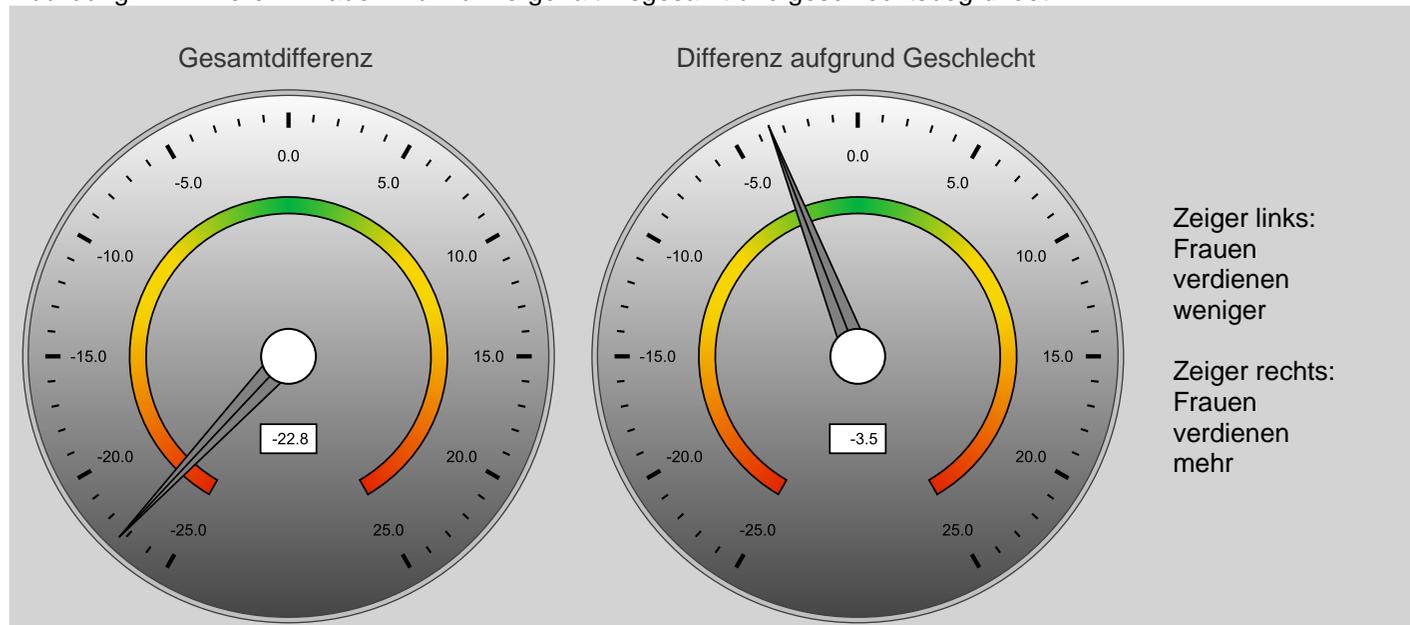
	Frauen	Männer
Durchschnittsgehalt	36.516	47.322
in % vom Gehalt der Männer	77,2 %	100 %

2. Management Summary

Die nachfolgenden Analysen und Auswertungen des Unternehmens Logib Präsentation AG basieren auf Daten, die am 26.08.2010 übertragen wurden.

Zu unterscheiden sind die unbereinigte Entgeltlücke (vgl. die Gesamtdifferenz in Abbildung 2.1) und die bereinigte Entgeltlücke (vgl. die Differenz aufgrund des Geschlechts in Abbildung 2.1). Letztere ergibt sich aufgrund der statistischen Auswertungen, indem die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern mit denselben Merkmalen verglichen werden. Dies bedeutet, dass der prozentuale Entgeltabstand ermittelt wird, der sich bei Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden erklärenden Variablen ergeben würde, d.h. beispielsweise bei gleicher Anzahl an Ausbildungsjahren, gleicher Anzahl an Dienstjahren (= Betriebszugehörigkeitsdauer) sowie gleicher Anzahl an potenziellen Erwerbsjahren [personenbezogene Merkmale] sowie gleichem Anforderungsniveau und gleicher beruflicher Stellung [arbeitsplatzbezogene Merkmale]. Falls Sie Erwerbsunterbrechungen berücksichtigt haben, wird ihr Einfluss über die korrigierte Anzahl an Dienstjahren erfasst.

Abbildung 2.1: Differenz Frauen- zu Männergehalt insgesamt und geschlechtsbegründet



Die Gesamtdaten weisen eine unbereinigte bzw. allgemeine Entgeltdifferenz von -22,8 % auf. Im Detail zeigt das Ergebnis der statistischen Analyse, dass ein Anteil von -19,3 % der Entgeltdifferenz durch personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale erklärt werden kann und ein Erklärungsbeitrag des Geschlechts von -3,5 % verbleibt. Dieser Wert für die bereinigte Entgeltlücke ist als klein einzustufen.

In jedem Fall bieten sich jedoch weitergehende Analysen an, um letztlich die spezifischen Ursachen des Entgeltunterschieds zu klären. Insofern sollten stets alle entgeltrelevanten Kriterien eines Unternehmens gemeinsam beurteilt werden. Die Auswertungen in den folgenden Abschnitten zu den einzelnen Merkmalen können diese Analyse unterstützen und wertvolle Tipps und Anregungen geben, wie ein ggf. bestehender Entgeltunterschied verringert werden kann. Zusätzlich bietet die zu Logib-D bereit gestellte Vergütungsberatung weiterführende Analysen an und zeigt damit Ansatzpunkte zur Reduzierung der Entgeltungleichheit auf.

Tabelle 2.1: Differenz Frauen- zu Männergehalt insgesamt und geschlechtsbegründet

	durchschnittliches Frauengehalt in % vom Männergehalt
Gesamte Entgeltdifferenz	-22,8 %
Entgeltdifferenz, die auf das Geschlecht zurückzuführen ist	-3,5 %

Statistische Basis der Auswertung:

Diese Ergebnisse sind mit einem R²-Wert von 80,2 % ermittelt worden. Dies bedeutet:

Ihr Resultat ist sehr zuverlässig.

Gleichzeitig ist das Ergebnis signifikant. Es sind also ausreichend Datensätze vorhanden und die Dateninhalte sind eindeutig.

Einen Überblick über die verschiedenen Erklärungsvariablen zeigt die folgende Tabelle. Sie gibt Auskunft über das Profil von Frauen und Männern in Ihrem Unternehmen anhand von Alter, Ausbildungsjahren, potenziellen Erwerbsjahren und Dienstjahren. Daneben zeigt sie anhand der Daten zu Beruflicher Stellung und Anforderungsniveau, inwiefern Frauen und Männer in bestimmten Positionen mit bestimmten Anforderungen unter- bzw. überrepräsentiert sind.

Tabelle 2.2: Durchschnittswerte der Erklärungsmerkmale nach Geschlecht

		Durchschnittswerte/ Verteilung		Differenz in % vom Männer- durchschnitt
		Männer (N=649)	Frauen (N=475)	
Alter		39,7	39,0	-1,8 %
Ausbildungsjahre		14,1	12,3	-12,8 %
Erwerbsjahre (potenziell)		19,6	20,7	5,6 %
Dienstjahre		8,8	8,0	-9,1 %
Berufliche Stellung	Mittelwert	1.4	1.1	
1. Ohne Führungsfunktion		66,7 %	89,1 %	33,6 %
2. Unterste Führungsebene (Anleitung, Überwachung von Arbeiten)		31,0 %	10,3 %	-66,8 %
3. Untere Führungsebene (Abteilungs- / Gruppenleitung)		1,7 %	0,4 %	-76,5 %
4. Mittlere Führungsebene (bis 250 Mitarbeiter)		0,3 %	0,2 %	-33,3 %
5. Obere Führungsebene (über 250 Mitarbeiter)		0,3 %	0,0 %	-100,0 %
6. Oberste Führungsebene (über 1.000 Mitarbeiter)		0,0 %	0,0 %	
Anforderungsniveau	Mittelwert	3.3	2.6	
1. einfache Tätigkeiten (auch ungelernte)		15,7 %	29,1 %	85,4 %
2. wiederkehrende Aufgaben (Berufsausbildung)		3,5 %	3,6 %	2,9 %
3. teilweise wiederkehrende Aufgaben (Mstr. od. Ausb. mit Erf.)		33,6 %	50,5 %	50,3 %
4. qualifiziertes Arbeiten (Studium od. Mstr., Akademie mit Erf.)		33,4 %	13,7 %	-59,0 %
5. hoch qualifiziertes Arbeiten (Studium, >2 J. Erfahrung)		11,6 %	2,9 %	-75,0 %
6. höchst anspruchsvolle Tätigkeiten (Studium, > 8 J. Erfahrung)		2,2 %	0,2 %	-90,9 %
Teilzeitfaktor (100% = Vollzeit)		93,8 %	92,3 %	-1,6 %
Befristung (Anteil der Personen, deren Vertrag befristet ist)		21,4 %	10,1 %	-52,8 %
Teamgröße (durchschnittliche Leitungsspanne aller Personen, die ein Team führen)		8,2	9,3	13,4 %
Art der Führung (Anteil der Personen, die über disziplinarische Personalverantwortung verfügen unter allen, die ein Team führen)		37,0 %	21,2 %	-42,7 %

Die entsprechenden geschlechtsspezifischen Anteile sind für die Merkmale „Berufliche Stellung“ und „Anforderungsniveau“ in den folgenden beiden Abbildungen noch einmal grafisch veranschaulicht.

Abbildung 2.2: Anteil Männer/Frauen je Kategorie Berufliche Stellung

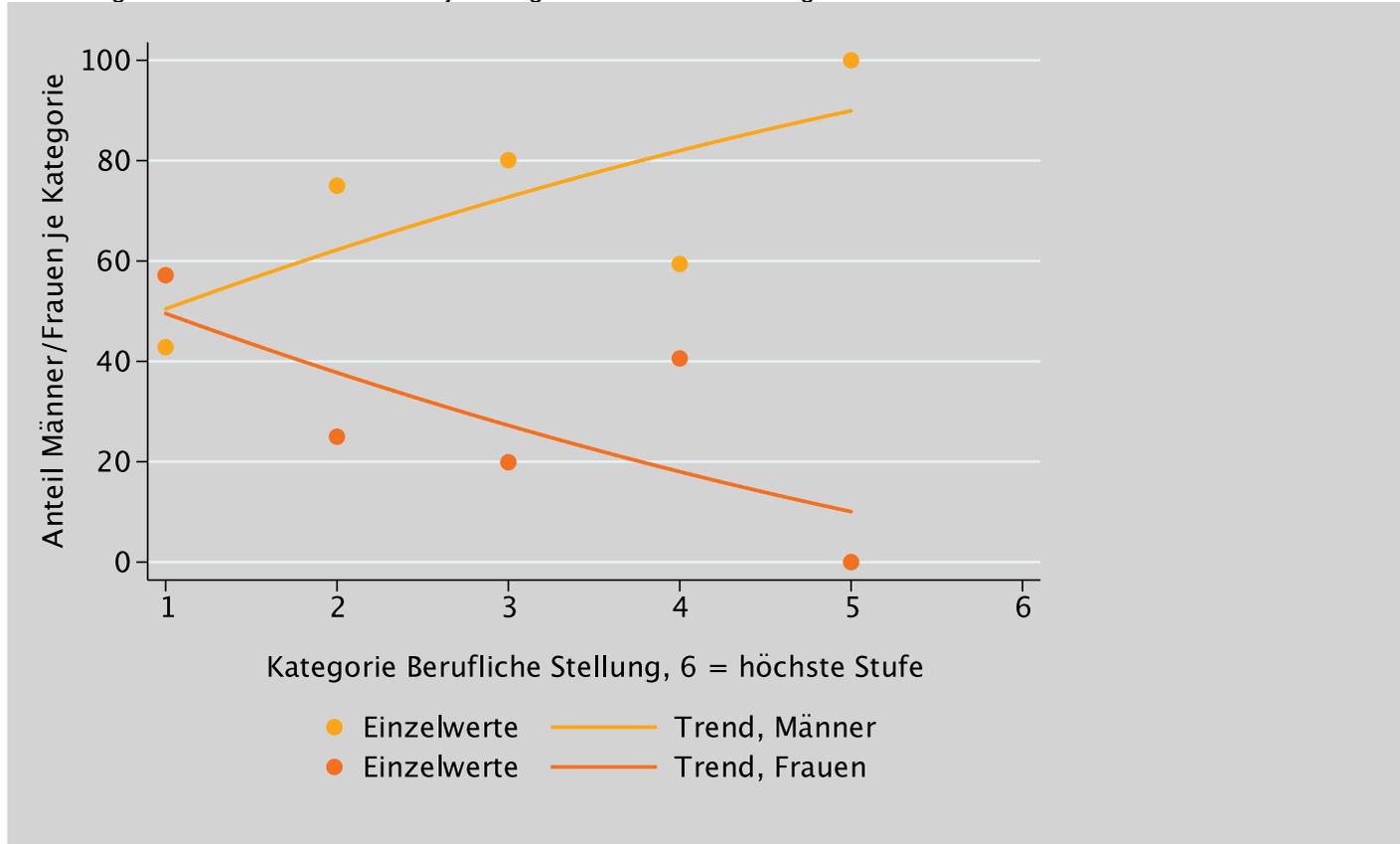


Abbildung 2.3: Anteil Männer/Frauen je Kategorie Anforderungsniveau

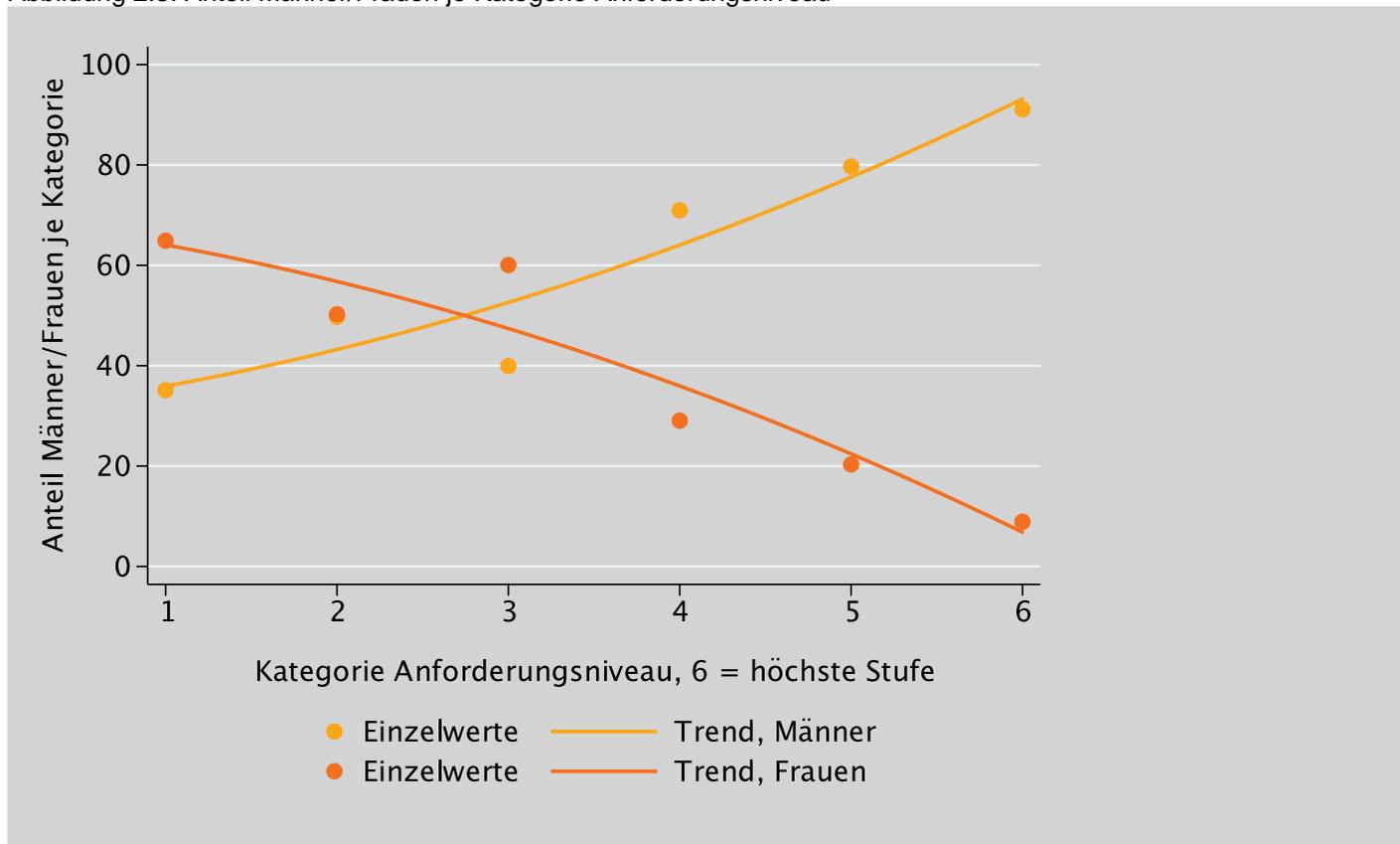


Abbildung 2.4: Anteil der Variablen an der Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen

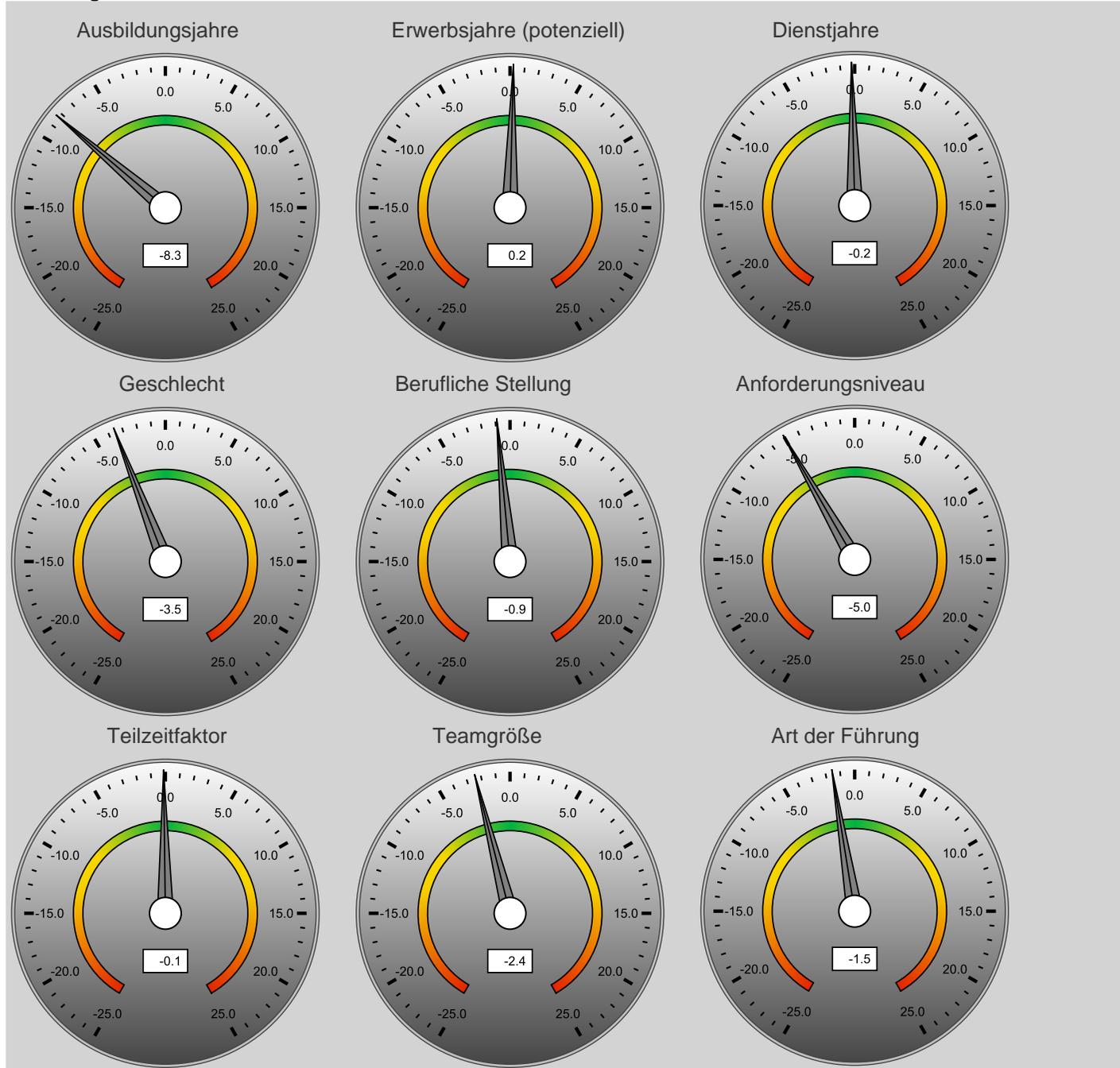


Tabelle 2.3: Anteil der Variablen an der Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen*

Einfluss der Variablen auf die Entgelt Differenz	
Ausbildungsjahre	-8,3 %
Erwerbsjahre (potenziell)	0,2 %
Dienstjahre	-0,2 %
Geschlecht	-3,5 %
Berufliche Stellung	-0,9 %
Anforderungsniveau	-5,0 %
Teilzeitfaktor	-0,1 %
Teamgröße	-2,4 %
Art der Führung	-1,5 %

Interpretation der Tachos

1. Ein Zeiger nach links steht für eine geringere Ausstattung dieser Variablen bei den Frauen, ein Ausschlag nach rechts steht für eine geringere Ausstattung bei den Männern.
2. Ein Zeigerausschlag stellt den Anteil der gezeigten Variablen an der Gehaltsdifferenz dar.

Beispiel: Verdienen Frauen weniger als Männer und sind die Frauen im Durchschnitt schlechter ausgebildet, so liegt der geringere Verdienst zum Teil an der schlechteren Ausbildung der Frauen, der Zeiger zeigt nach links. Eine Ausnahme: Der Tacho für Geschlecht zeigt die Gehaltsdifferenz aufgrund nur des Geschlechts.

* Anmerkung zur Statistik: Die Beiträge der einzelnen Kriterien ergeben aufsummiert nicht die Gesamtdifferenz zwischen Männer und Frauengehältern. Denn die hier dargestellten Ergebnisse wurden z.T. mit unterschiedlichen Methoden berechnet, um eine schnelle Erkennung der Handlungsfelder zu ermöglichen. Die Zahlen stellen daher nur eine Näherung dar.

3. Alter

Geburtenrückgang, Alterung und schrumpfende Bevölkerung sind in den letzten Jahren zu Recht in das Zentrum der öffentlichen Diskussion gerückt. Diskutiert werden dabei vor allem die Folgen für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme.

Die sinkende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und die gleichzeitig steigende Zahl an älteren Bevölkerungsgruppen verschieben den demografischen Rahmen in bisher nicht gekannter Art und Weise. Die daraus resultierenden Strukturveränderungen betreffen natürlich auch Unternehmen, die voraussichtlich einen steigenden Anteil älterer Arbeitnehmer verzeichnen werden. Daneben dürfte auch der drohende Fachkräftemangel - insbesondere in den MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) - in Zukunft einen stärkeren Wettbewerb um gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte auslösen.

Nicht nur vor diesem Hintergrund stellt die Analyse der Vergütung von Frauen und Männern nach Altersstufen für jedes Unternehmen eine wichtige Analyse dar. Vielmehr stellt das Alter einer Person auch eine wichtige Information im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Entgeltgleichheit dar. Mit steigendem Lebensalter nimmt im Allgemeinen auch die Entgeltlücke zu, wie das Statistische Bundesamt ermittelt hat (Mitteilung vom 26.08.2008).

So steigt im gesamtdeutschen Kontext die Entgeltlücke von 4 Prozent beim Vergleich von Personen unter 25 Jahren auf 10 Prozent für die 25- bis 29-Jährigen. In der Altersgruppe der 30 bis 34-Jährigen beträgt der Abstand bereits 15 Prozent und steigt auf 22 Prozent für die 35- bis 39-Jährigen. Im Anschluss beträgt der Verdienstabstand gerade 26 Prozent für die 40- bis 44-jährigen und steigt in geringeren Schritten bis auf 31 Prozent für die Personen im Alter von 60 Jahren und älter. Bemerkenswert ist also insbesondere der vergleichsweise große Anstieg der Verdienstlücke im Alter zwischen 25 und 39 Jahren. Dies wird häufig mit der Familienbildungsphase und mit kindbedingten Auszeiten erklärt, die oft in den Zeitraum fallen, in dem relativ große Entlohnungszuwächse stattfinden.

Auf den Folgeseiten werden die Vergütungsdaten noch einmal präzise in Grafiken und Tabellenform dargestellt und um Informationen zur Verteilung von Frauen und Männern anhand ihres Alters ergänzt. Im Zusammenhang mit der jeweiligen Entgeltdifferenz können die Daten zum Frauenanteil in den Altersgruppen einen Hinweis geben, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend veranschaulichen den Zusammenhang von Entgelthöhe und Alter. Häufig verläuft der Trend für Frauen unterhalb des Trends von Männern, da Frauen in der Vergangenheit im Durchschnitt häufiger als Männer kindbedingte Auszeiten in Anspruch genommen haben und sich dies nicht selten auch auf ihre Entlohnung ausgewirkt hat. Insofern sind insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von großer Bedeutung. Der unmittelbare Einfluss von Erwerbsunterbrechungen kann Abschnitt 5 entnommen werden, wenn zuvor Erwerbsunterbrechungen erfasst wurden (vgl. dazu auch die Hinweise in Abschnitt 1).

Abbildung 3.1: Gehaltsdifferenz nach Alter [in Jahren]

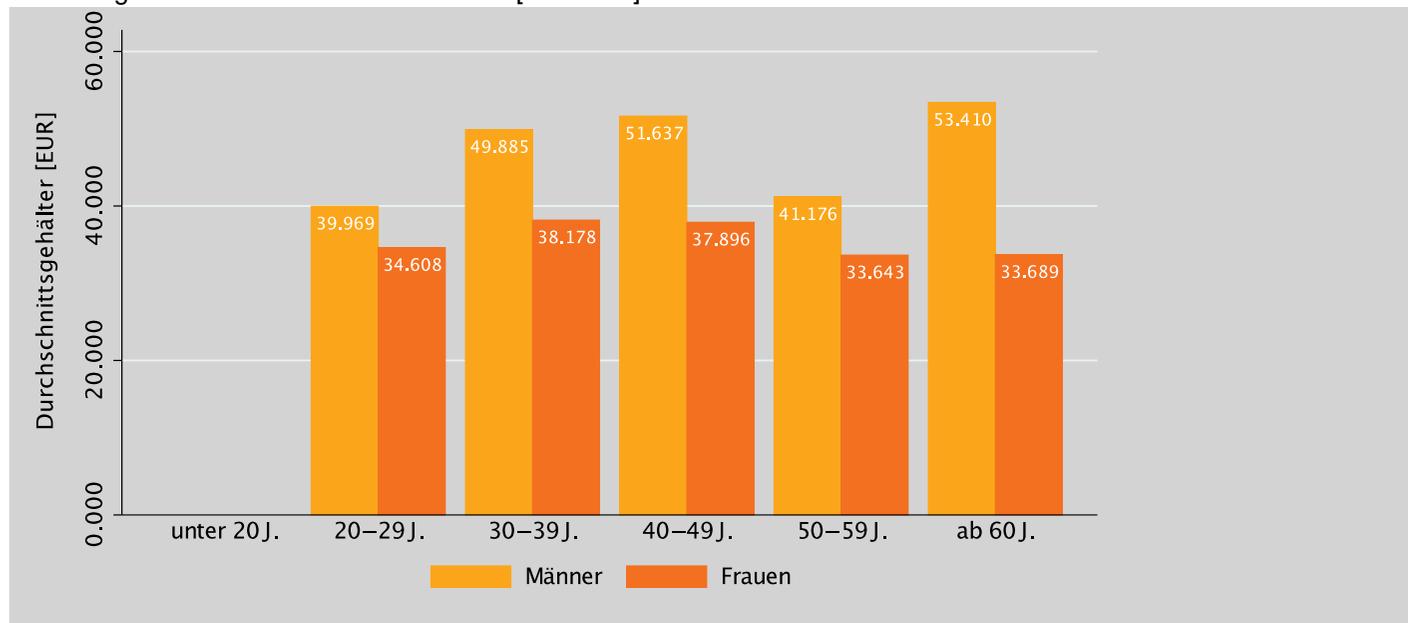


Tabelle 3.1: Gehaltsdifferenz nach Alter [in Jahren]

	< 20 J.	20-29 J.	30-39 J.	40-49 J.	50-59 J.	ab 60 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		39.969	49.885	51.637	41.176	53.410
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		34.608	38.178	37.896	33.643	33.689
Durchschnittsentgelt gesamt		37.495	44.638	46.564	38.044	43.550
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		-13,4 %	-23,5 %	-26,6 %	-18,3 %	-36,9 %
Anzahl Männer		119	197	217	104	12
Anzahl Frauen		102	160	127	74	12
Anzahl gesamt		221	357	344	178	24
Frauenanteil in %		46,2 %	44,8 %	36,9 %	41,6 %	50,0 %

Abbildung 3.2: Gehalt nach Alter [in Jahren] - Einzelwerte*

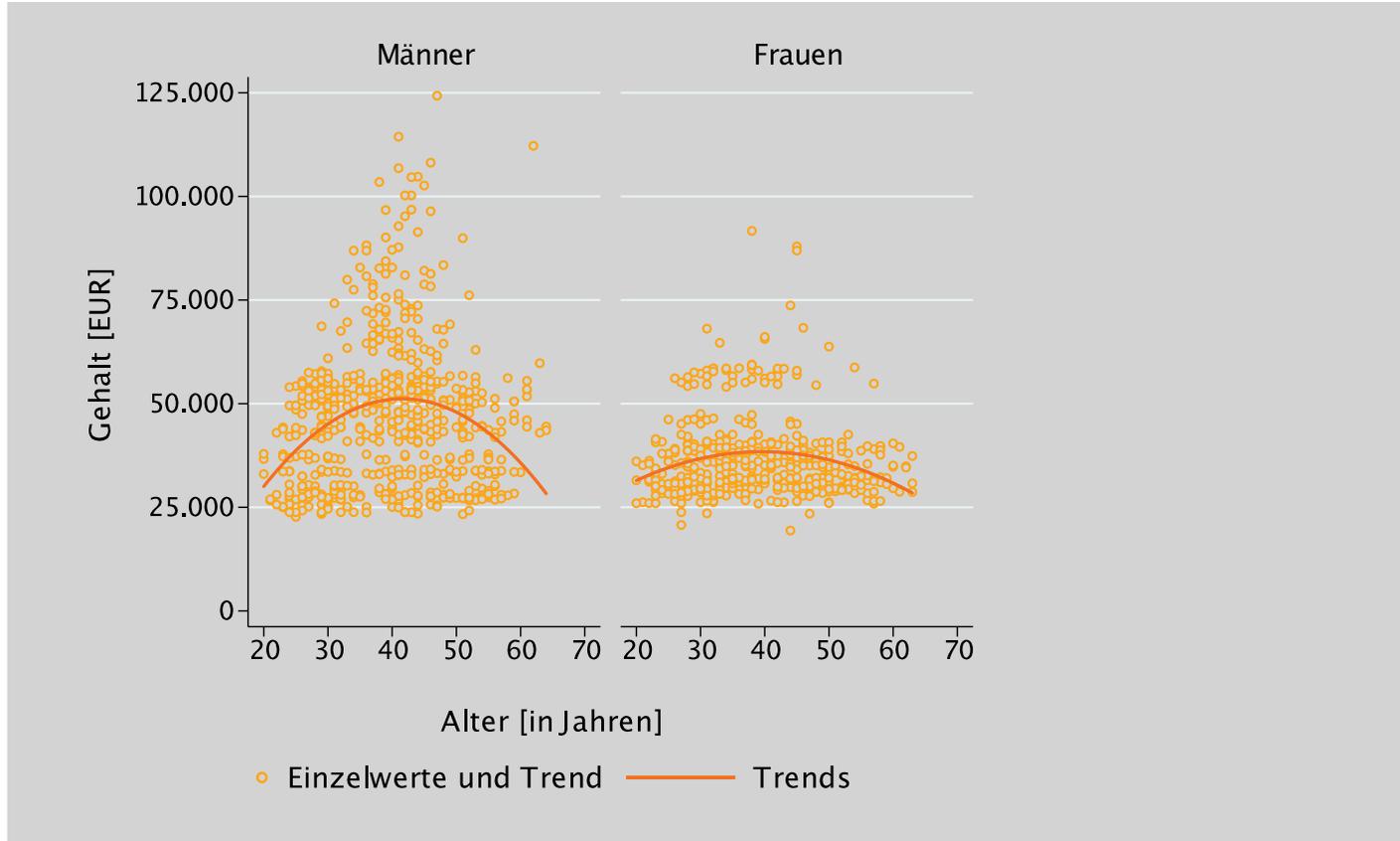


Abbildung 3.3: Gehalt nach Alter [in Jahren] - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 3.4: Gehaltsdifferenz nach Alter und Ausbildung (ohne Ausbildung)

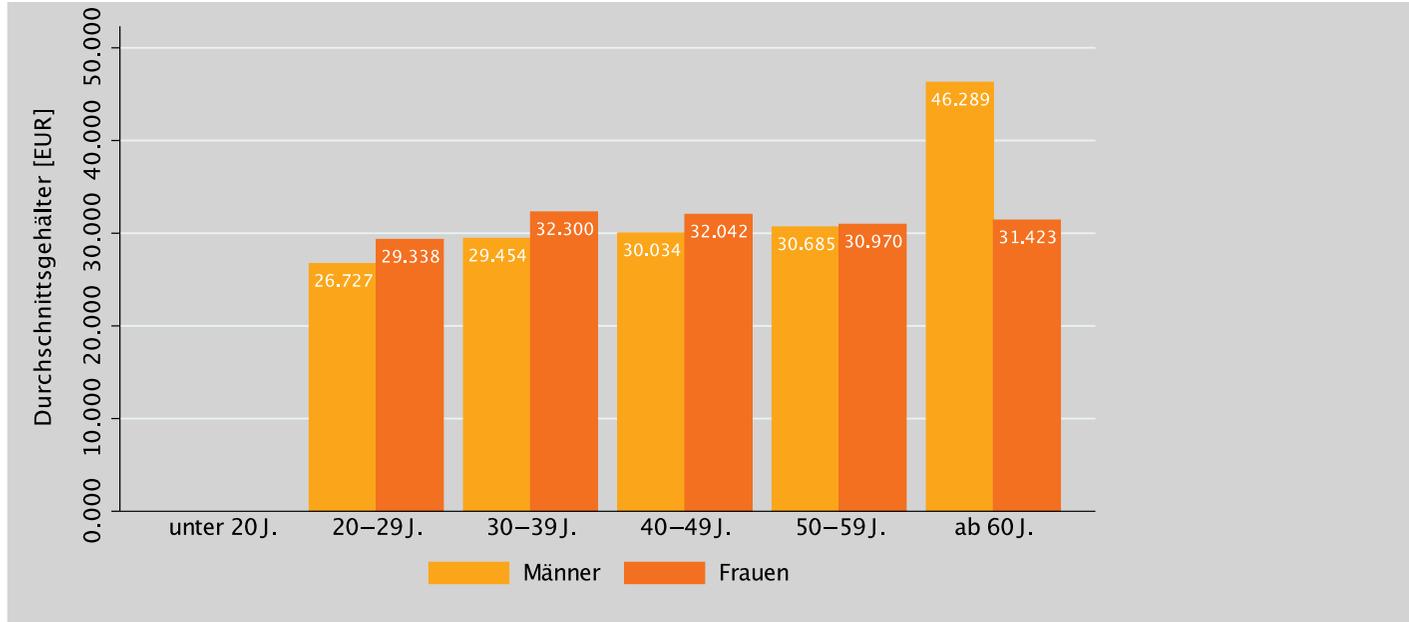


Tabelle 3.4: Gehaltsdifferenz nach Alter und Ausbildung (ohne Ausbildung)

	< 20 J.	20-29 J.	30-39 J.	40-49 J.	50-59 J.	ab 60 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		26.727	29.454	30.034	30.685	46.289
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		29.338	32.300	32.042	30.970	31.423
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		9,8 %	9,7 %	6,7 %	0,9 %	-32,1 %
Anzahl Männer		28	36	43	49	4
Anzahl Frauen		31	62	58	48	6

Abbildung 3.5: Gehaltsdifferenz nach Alter und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

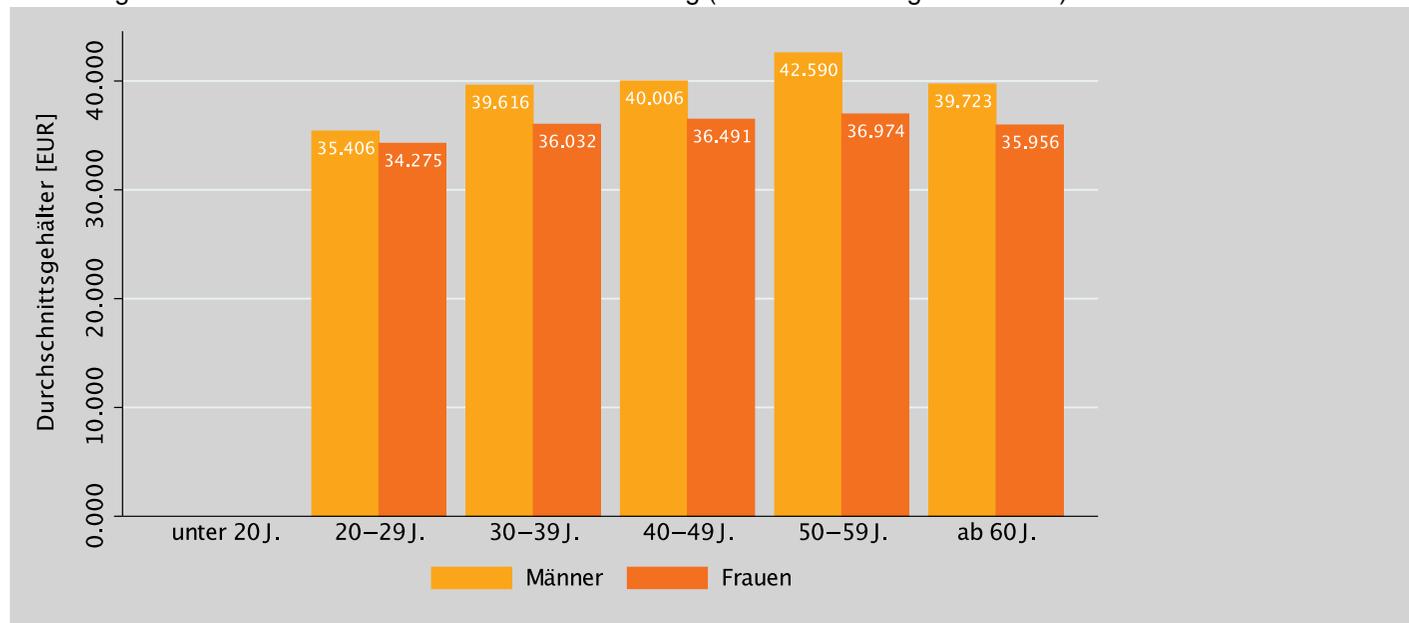


Tabelle 3.5: Gehaltsdifferenz nach Alter und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

	< 20 J.	20-29 J.	30-39 J.	40-49 J.	50-59 J.	ab 60 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		35.406	39.616	40.006	42.590	39.723
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		34.275	36.032	36.491	36.974	35.956
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		-3,2 %	-9,0 %	-8,8 %	-13,2 %	-9,5 %
Anzahl Männer		37	40	56	33	2
Anzahl Frauen		55	58	49	19	6

Abbildung 3.6: Gehaltsdifferenz nach Alter und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

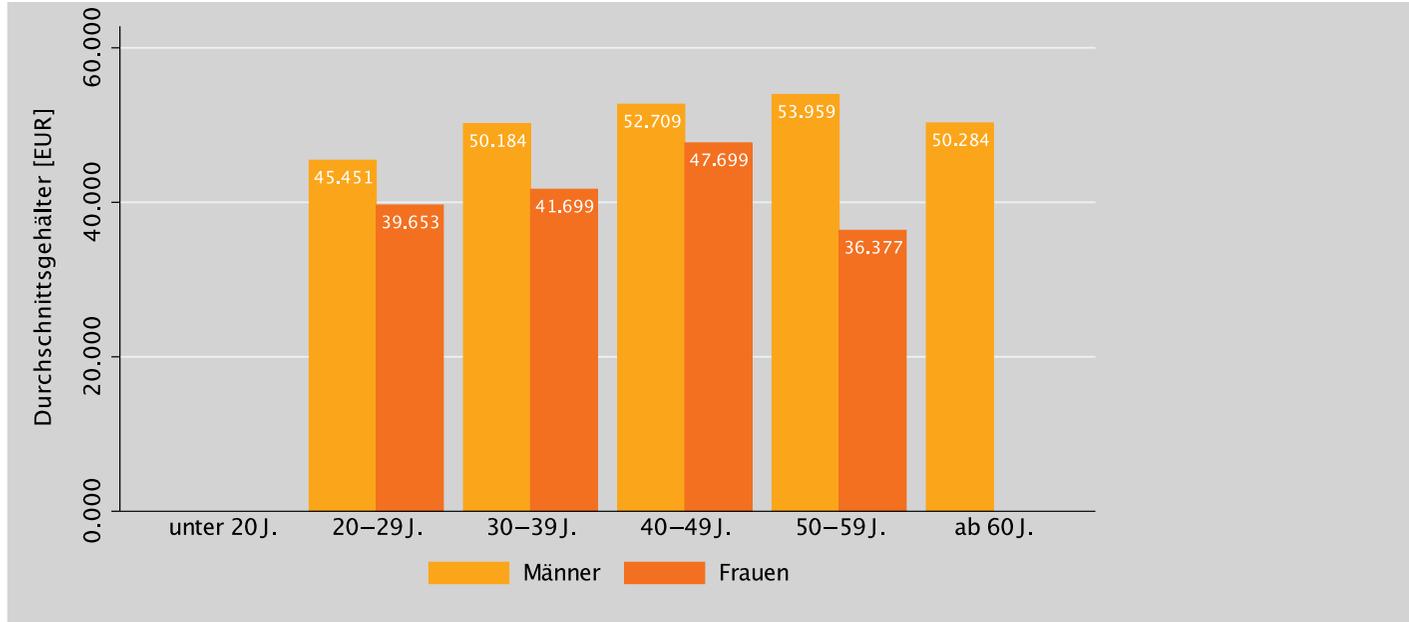


Tabelle 3.6: Gehaltsdifferenz nach Alter und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

	< 20 J.	20-29 J.	30-39 J.	40-49 J.	50-59 J.	ab 60 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		45.451	50.184	52.709	53.959	50.284
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		39.653	41.699	47.699	36.377	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		-12,8 %	-16,9 %	-9,5 %	-32,6 %	
Anzahl Männer		17	48	55	15	3
Anzahl Frauen		8	21	9	5	

Abbildung 3.7: Gehaltsdifferenz nach Alter und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)

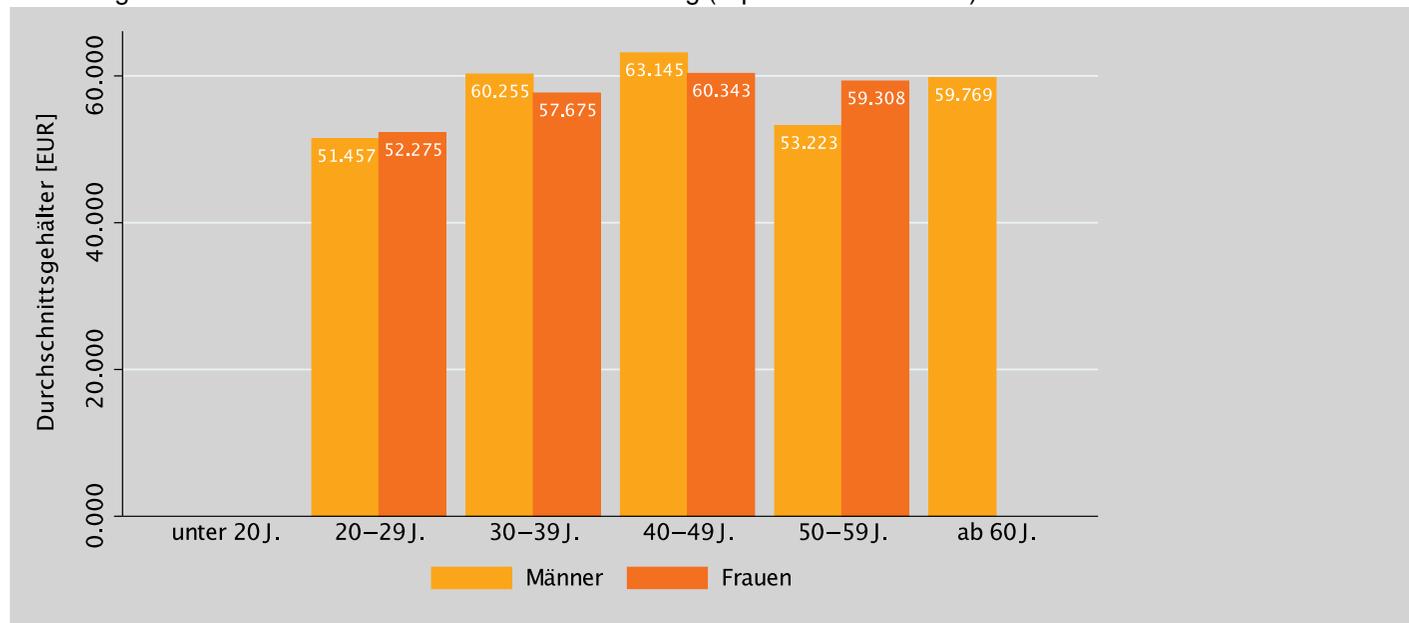


Tabelle 3.7: Gehaltsdifferenz nach Alter und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)

	< 20 J.	20-29 J.	30-39 J.	40-49 J.	50-59 J.	ab 60 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		51.457	60.255	63.145	53.223	59.769
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		52.275	57.675	60.343	59.308	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		1,6 %	-4,3 %	-4,4 %	11,4 %	
Anzahl Männer		35	56	34	4	1
Anzahl Frauen		8	17	7	2	

Abbildung 3.8: Gehaltsdifferenz nach Alter und Ausbildung (Diplom Uni / Master)

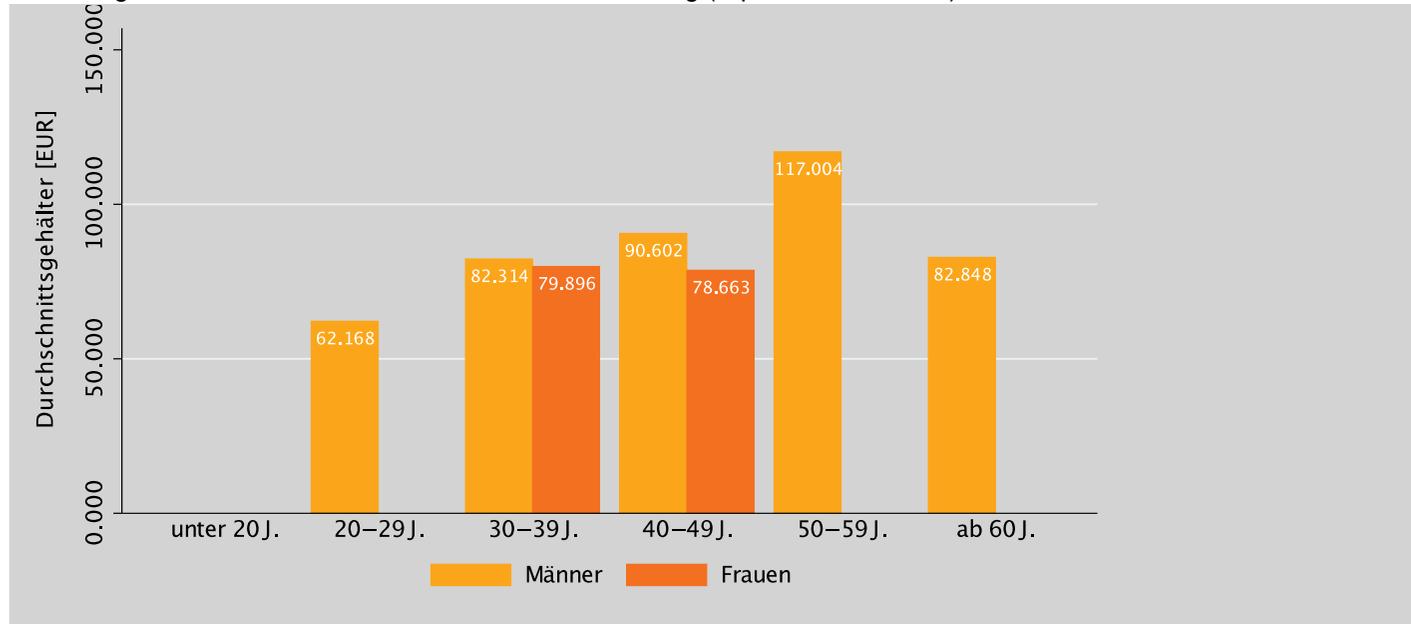


Tabelle 3.8: Gehaltsdifferenz nach Alter und Ausbildung (Diplom Uni / Master)

	< 20 J.	20-29 J.	30-39 J.	40-49 J.	50-59 J.	ab 60 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		62.168	82.314	90.602	117.004	82.848
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)			79.896	78.663		
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)			-2,9 %	-13,2 %		
Anzahl Männer		2	17	29	3	2
Anzahl Frauen			2	4		

Abbildung 3.9: Gehaltsrückstand nach Alter [in Jahren]

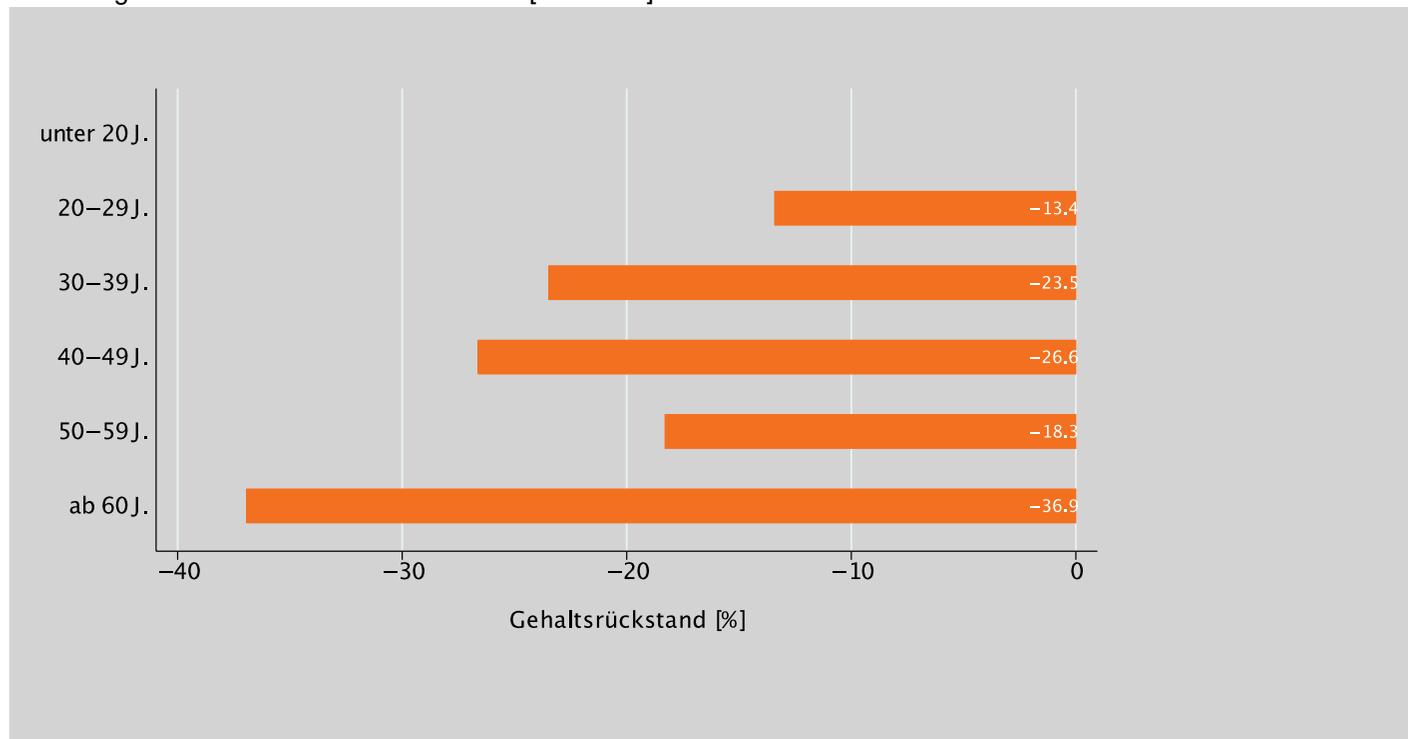


Abbildung 3.9: Gehaltsrückstand nach Alter [in Jahren]

	< 20 J.	20-29 J.	30-39 J.	40-49 J.	50-59 J.	ab 60 J.
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)		-13,4 %	-23,5 %	-26,6 %	-18,3 %	-36,9 %

4. Potenzielle Erwerbserfahrung

Die Erwerbserfahrung dokumentiert die Festigung des erlernten Wissens in der Praxis. Die Erwerbserfahrung wird hier durch die (potenzielle) Erwerbserfahrung näherungsweise berechnet (= Alter - Ausbildungsjahre - 6 Vorschuljahre): Da die (potenzielle) Erwerbserfahrung einen Einfluss auf die Produktivität eines Beschäftigten hat, ist ihr Einfluss auf die Entlohnung auch in Analysen zur geschlechtsspezifischen Entgeltgleichheit zu berücksichtigen.

Für die Praxis lassen sich einige allgemeine Grundsätze formulieren, die bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind:

Mitarbeiter/innen ohne Berufserfahrung

Viele Stellenbewerber/innen ohne Berufserfahrung, aber mit qualifiziertem Abschluss machen die Erfahrung, dass Stellen nur mit Personen besetzt werden, die über eine spezifische Berufserfahrung verfügen.

Stellen mit hohen - zumeist akademischen - Wissensanforderungen

Hierbei gilt der Grundsatz, dass für Stellen mit hohen Wissensanforderungen, aber gleichzeitig hohem Veränderungsdruck, die Berufserfahrung oft nicht so bedeutsam ist. Dies ist begründet in der Aktualität des erworbenen und abgeforderten Spezialistenwissens. Ausdruck findet dies in zumeist jungen gut ausgebildeten und kreativen Teams.

Stellen ohne geforderten Wissenshintergrund

Für Stellen ohne erweiterte Ausbildung oder Stellen, die ohne Berufsausbildung besetzt werden können, spielt die Berufserfahrung eine untergeordnete Rolle, da diese Stellen auch von nicht in der Praxis erfahrenen Menschen ohne Berufserfahrung besetzt werden können.

Führungskräfte

Anders gestaltet sich das Bild bei Führungskräften. Dort wird zumeist eine erhebliche Berufserfahrung unterstellt, damit das erworbene und erfahrene Wissen nicht nur umgesetzt, sondern im Rahmen von Führungskompetenzen auch weitergegeben werden kann.

Insofern ist also davon auszugehen, dass die Erwerbs- bzw. potenzielle Erwerbserfahrung von unterschiedlich großer Bedeutung für eine einzelne Position ist.

Die folgenden Seiten präsentieren noch einmal anhand verschiedener Darstellungen Informationen zur Entlohnung sowie zur Verteilung von Frauen und Männern im Hinblick auf ihre potenzielle Erwerbserfahrung. Durch die gemeinsame Beurteilung der Entgeltdifferenz und des Frauenanteils (für Gruppen von Personen nach Erwerbsjahren) lassen sich Hinweise ableiten, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend veranschaulichen den Zusammenhang von Entgelthöhe und potentieller Erwerbserfahrung. Auch hier verläuft der Trend für Frauen häufig unterhalb des Trends von Männern, da sie in der Vergangenheit häufiger als Männer kindbedingte Auszeiten in Anspruch genommen haben und sich dies nicht selten auch auf ihre Entlohnung ausgewirkt hat. Eine unmittelbare Analyse von Erwerbsunterbrechungen im Zusammenhang mit der Entlohnung kann anhand des Merkmals „Dienstjahre“ erfolgen, wenn zuvor Erwerbsunterbrechungen erfasst wurden (vgl. dazu die Hinweise in Abschnitt 1 und 5).

Abbildung 4.1: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserfahrung [in Jahren]

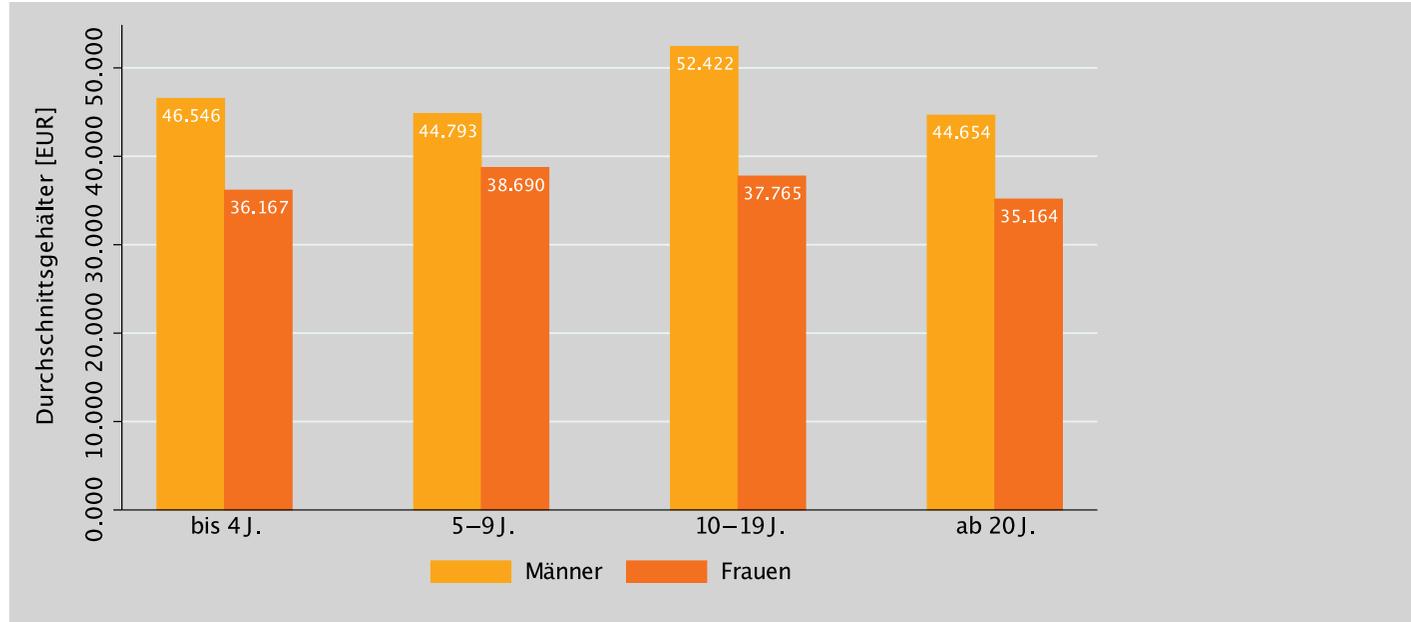


Tabelle 4.1: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserfahrung [in Jahren]

	bis 5 J.	5-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	46.546	44.793	52.422	44.654
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	36.167	38.690	37.765	35.164
Durchschnittsentgelt gesamt	42.251	42.434	46.157	40.572
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-22,3 %	-13,6 %	-28,0 %	-21,3 %
Anzahl Männer	34	92	213	310
Anzahl Frauen	24	58	159	234
Anzahl gesamt	58	150	372	544
Frauenanteil in %	41,4 %	38,7 %	42,7 %	43,0 %

Abbildung 4.2: Gehalt nach Erwerbserfahrung [in Jahren] - Einzelwerte*

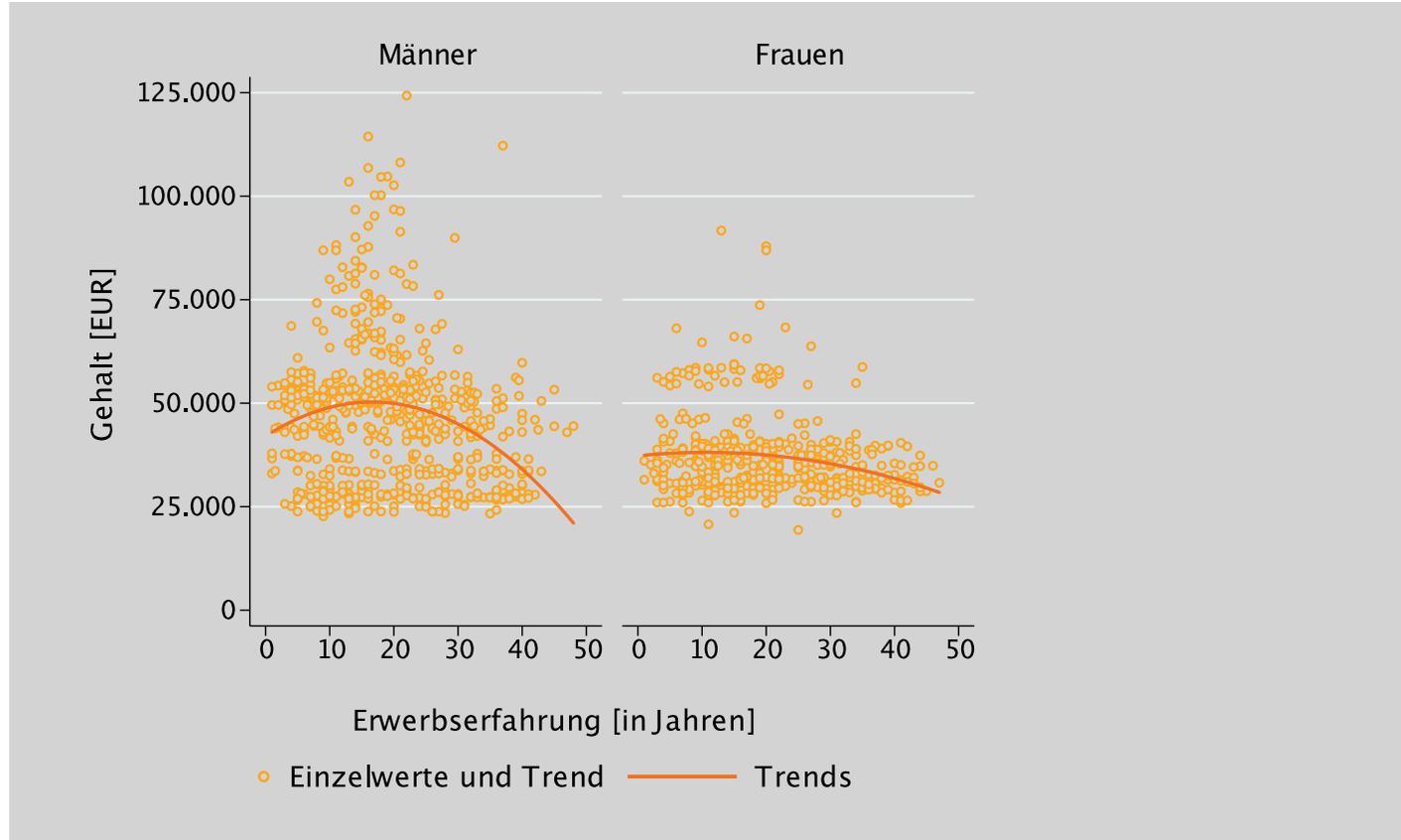
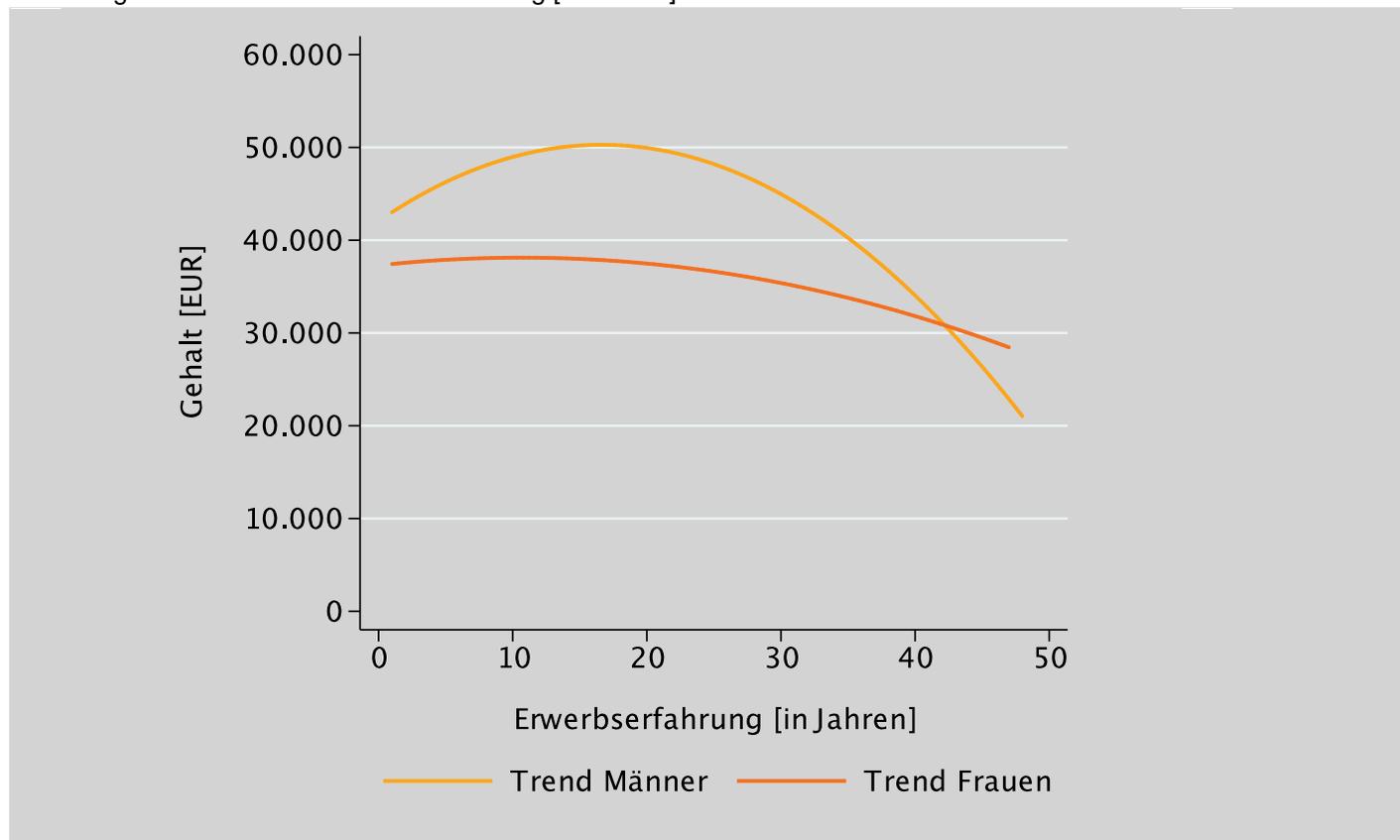


Abbildung 4.3: Gehalt nach Erwerbserfahrung [in Jahren] - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 4.4: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserf. und Ausb. (ohne Ausbildung)

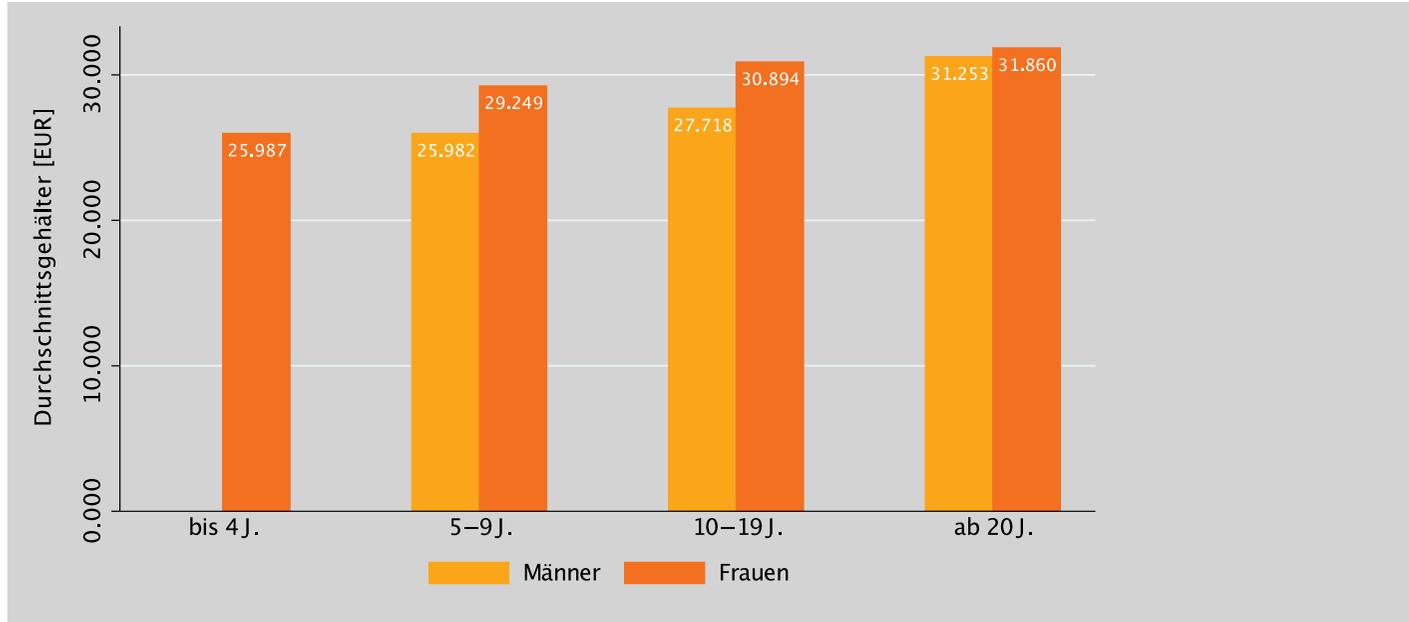


Tabelle 4.4: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserf. und Ausb. (ohne Ausbildung)

	bis 5 J.	5-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		25.982	27.718	31.253
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	25.987	29.249	30.894	31.860
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		12,6 %	11,5 %	1,9 %
Anzahl Männer		14	39	107
Anzahl Frauen	1	8	61	135

Abbildung 4.5: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserf. und Ausb. (Berufsausbildung oder Abitur)

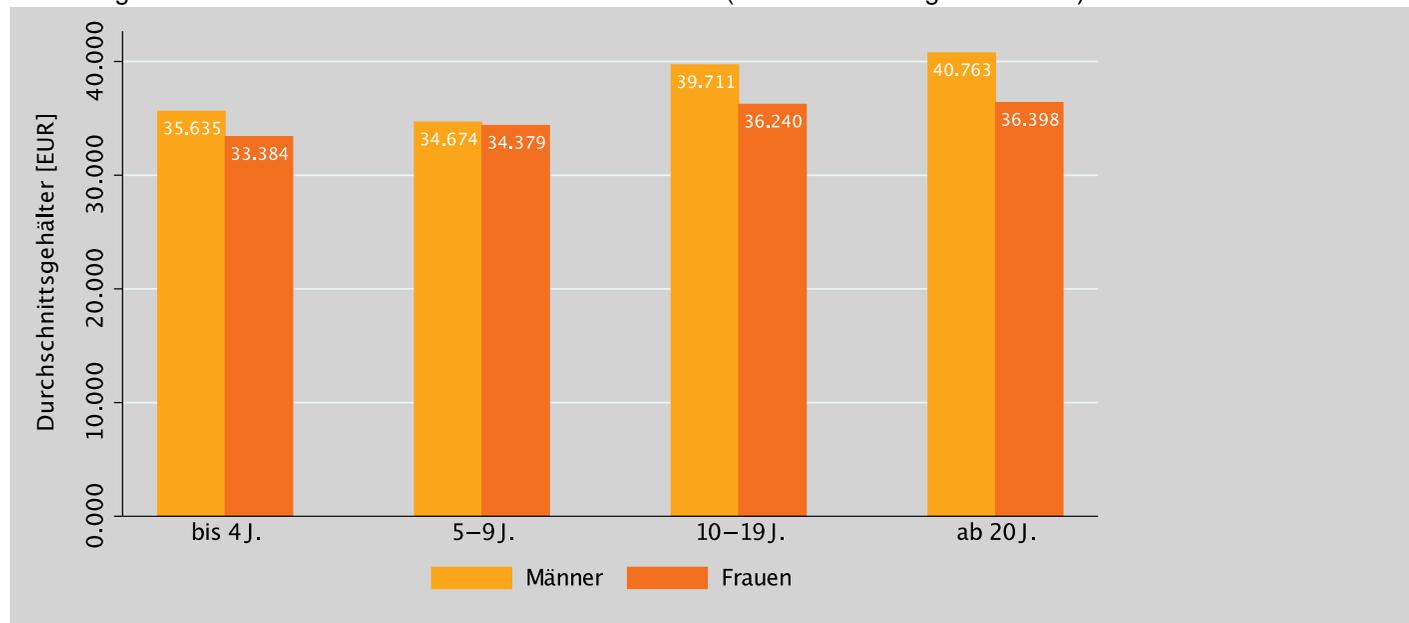


Tabelle 4.5: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserf. und Ausb. (Berufsausbildung oder Abitur)

	bis 5 J.	5-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	35.635	34.674	39.711	40.763
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	33.384	34.379	36.240	36.398
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-6,3 %	-0,9 %	-8,7 %	-10,7 %
Anzahl Männer	9	23	40	96
Anzahl Frauen	17	32	59	79

Abbildung 4.6: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserf. und Ausb. (weiterführende Berufsausbildung)

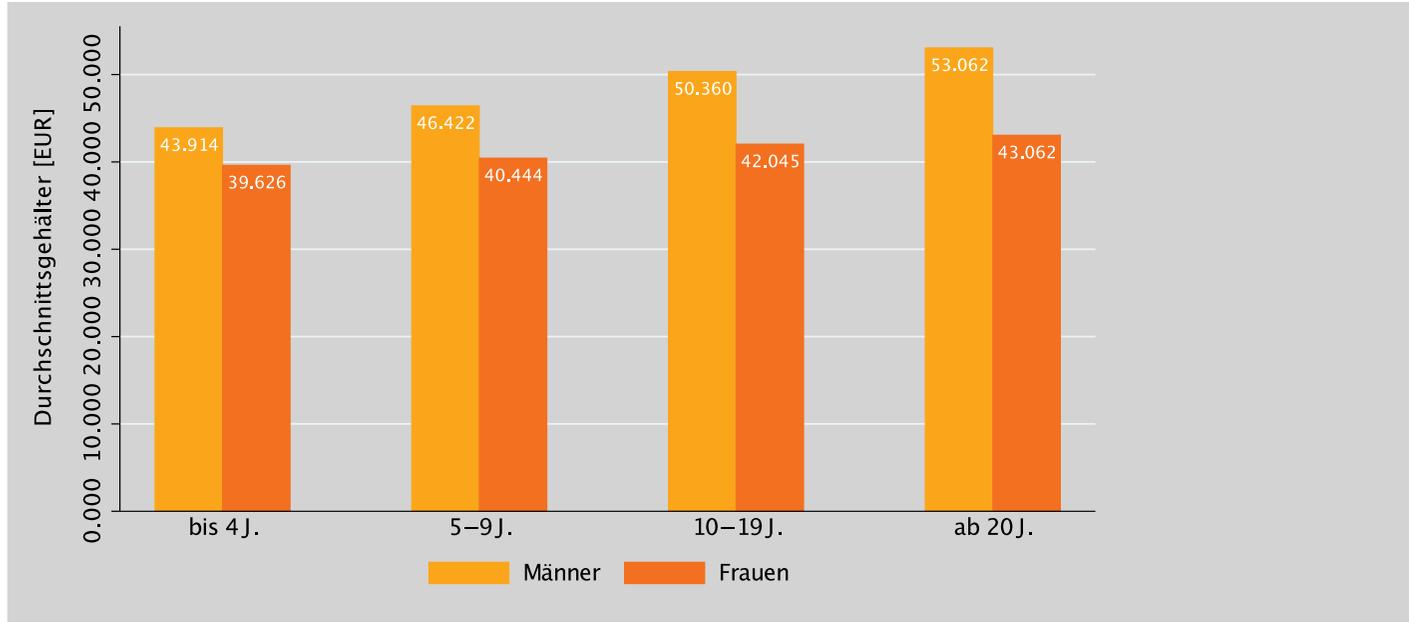


Tabelle 4.6: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserf. und Ausb. (weiterführende Berufsausbildung)

	bis 5 J.	5-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	43.914	46.422	50.360	53.062
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	39.626	40.444	42.045	43.062
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-9,8 %	-12,9 %	-16,5 %	-18,8 %
Anzahl Männer	4	17	49	68
Anzahl Frauen	2	7	22	12

Abbildung 4.7: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserf. und Ausb. (Diplom FH / Bachelor)

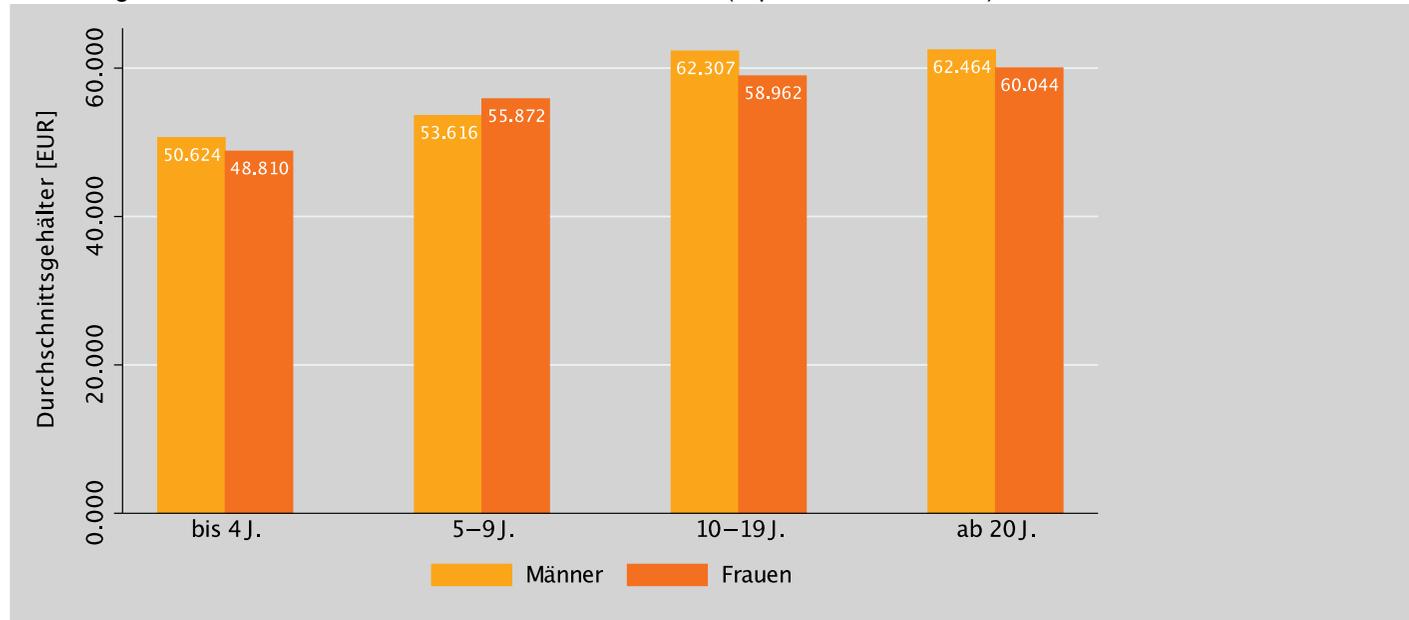


Tabelle 4.7: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserf. und Ausb. (Diplom FH / Bachelor)

	bis 5 J.	5-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	50.624	53.616	62.307	62.464
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	48.810	55.872	58.962	60.044
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-3,6 %	4,2 %	-5,4 %	-3,9 %
Anzahl Männer	19	33	24	24
Anzahl Frauen	4	10	6	6

Abbildung 4.8: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserf. und Ausb. (Diplom Uni / Master)

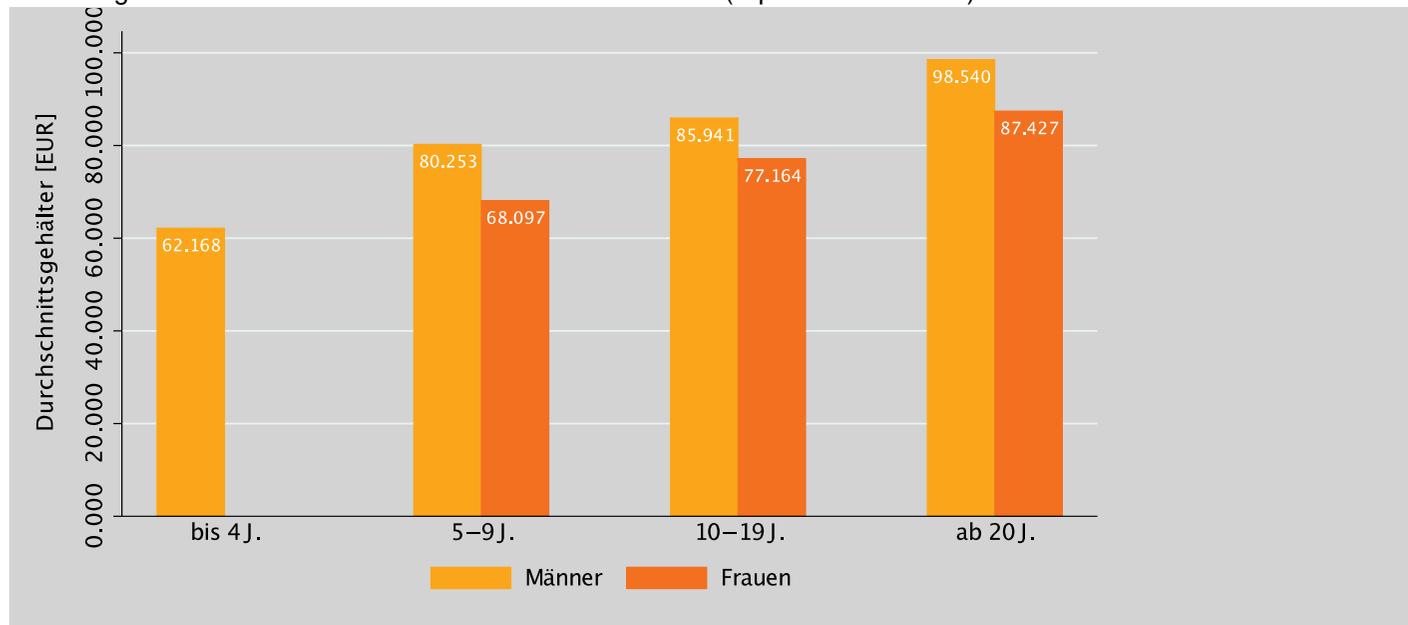


Tabelle 4.8: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserf. und Ausb. (Diplom Uni / Master)

	bis 5 J.	5-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	62.168	80.253	85.941	98.540
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	-	68.097	77.164	87.427
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-	-15,1 %	-10,2 %	-11,3 %
Anzahl Männer	2	5	31	15
Anzahl Frauen	-	1	3	2

Abbildung 4.9: Gehaltsrückstand nach Erwerbserfahrung [in Jahren]

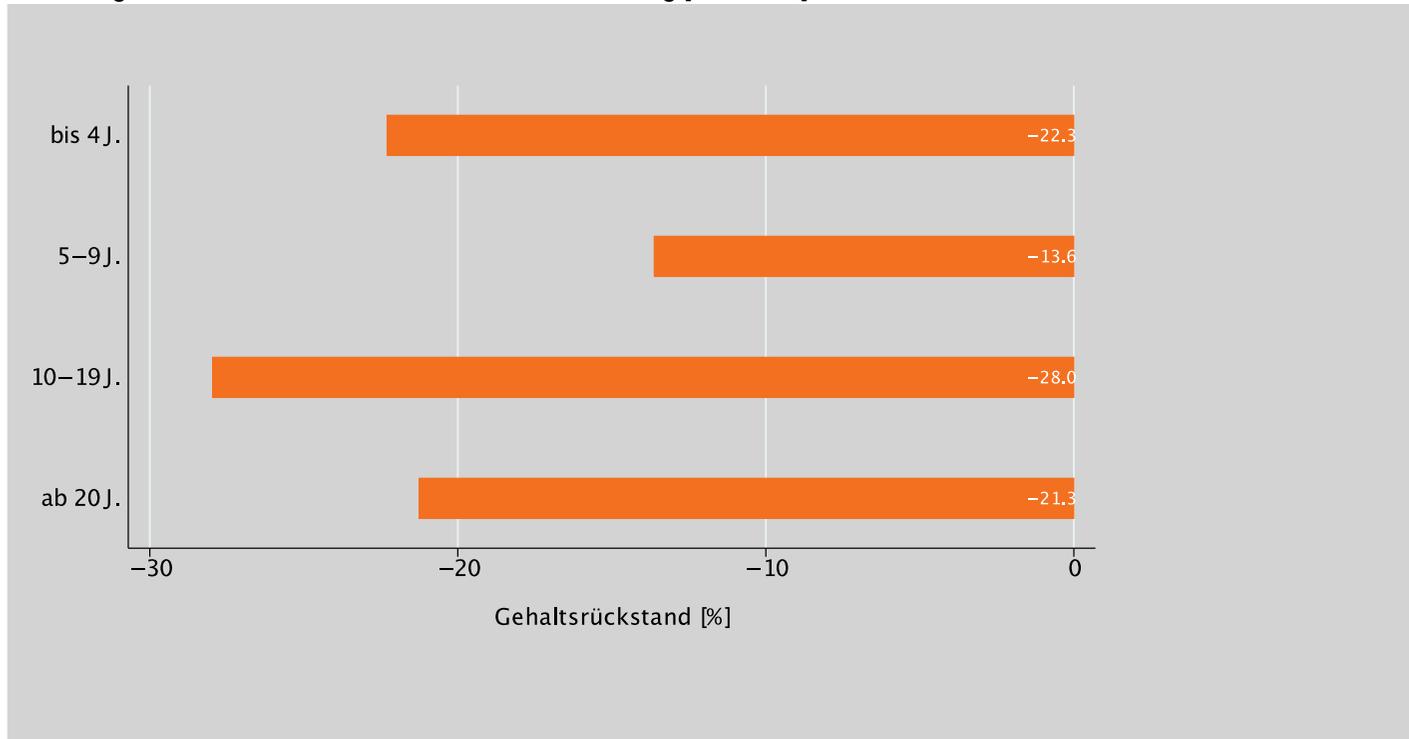


Abbildung 4.9: Gehaltsrückstand nach Erwerbserfahrung [in Jahren]

	bis 5 J.	5-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	-22,3 %	-13,6 %	-28,0 %	-21,3 %

5. Teilzeit

Laut statistischem Bundesamt gingen im Jahr 2008 4,9 Millionen Personen als Haupttätigkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 21 Stunden Wochenarbeitszeit nach. Damit hat die Zahl der Personen in Teilzeit seit 1998 von 3,5 Millionen um 39% zugenommen. Seit den neunziger Jahren nahm die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stetig zu. Erst ab dem Jahr 2006 stagnierte diese Entwicklung bei einem Anteil von 16% aller abhängig Beschäftigten.

Hintergründe für den Anstieg sind u. a. der im Jahr 2001 eingeführte Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf Teilzeitarbeit, allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die verschiedenen gesetzlichen Änderungen zur geringfügigen Beschäftigung, die zu einer deutlichen Zunahme dieser Beschäftigungsform geführt haben.

Dabei ist die Teilzeitbeschäftigung noch immer eine Domäne der Frauen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer wächst nur langsam: Im Zeitraum von 10 Jahren war ein Anstieg von 10% (1998) auf 13% (2008) zu verzeichnen.

Auf den Folgeseiten werden die Vergütungsdaten noch einmal präzise in Grafiken und Tabellenform dargestellt und um Informationen zur Verteilung von Frauen und Männern anhand ihrer Arbeitszeit ergänzt. Wie auch im vorigen Abschnitt können aus den Daten Hinweise abgeleitet werden, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend veranschaulichen den Zusammenhang von Entgelthöhe und Teilzeit.

Abbildung 5.1: Gehaltsdifferenz nach Teilzeitfaktor [%]



Tabelle 5.1: Gehaltsdifferenz nach Teilzeitfaktor [%]

	bis 40%	41 - 50%	51 - 75%	76 - 90%	91 - 100%
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	37.286	27.862	32.055		50.413
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	28.501	30.808	32.160		37.756
Durchschnittsentgelt gesamt	34.091	29.025	32.109		45.234
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-23,6 %	10,6 %	0,3 %		-25,1 %
Anzahl Männer	7	23	76		543
Anzahl Frauen	4	15	80		376
Anzahl gesamt	11	38	156		919
Frauenanteil in %	36,4 %	39,5 %	51,3 %		40,9 %

Abbildung 5.2: Gehalt nach Teilzeitfaktor [%] - Einzelwerte*

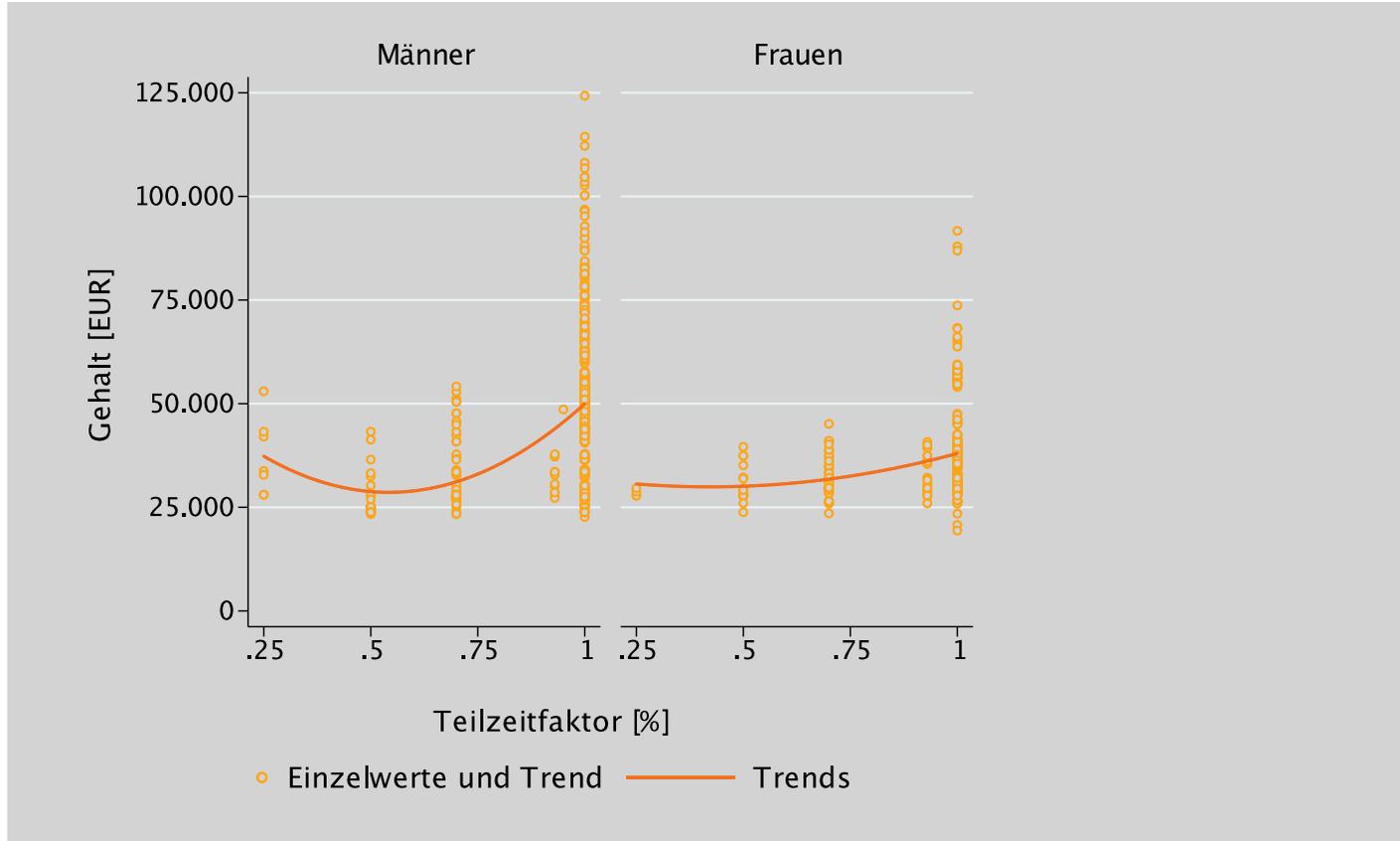
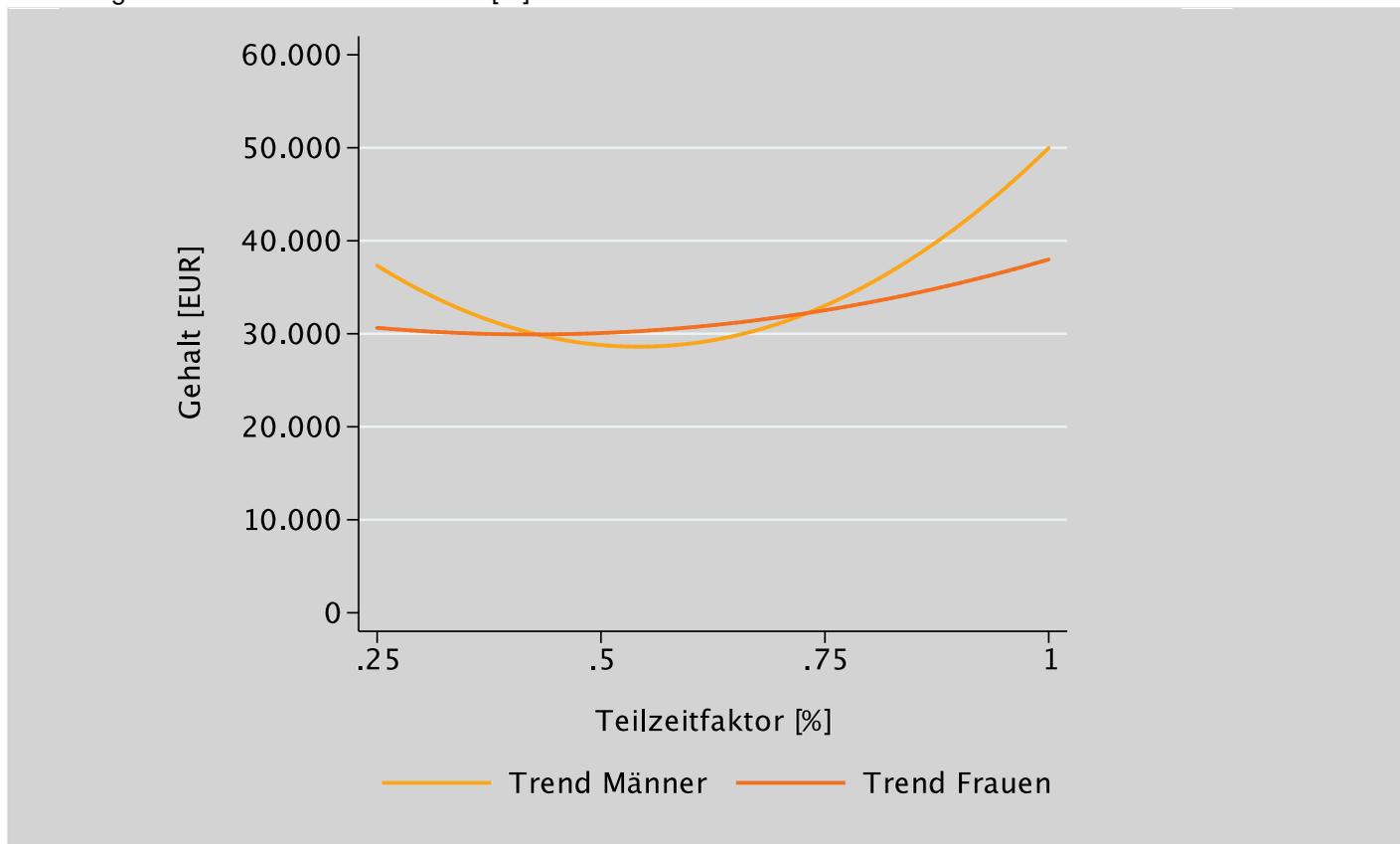


Abbildung 5.3: Gehalt nach Teilzeitfaktor [%] - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 5.4: Gehaltsdifferenz nach Teilzeit und Ausbildung (ohne Ausbildung)

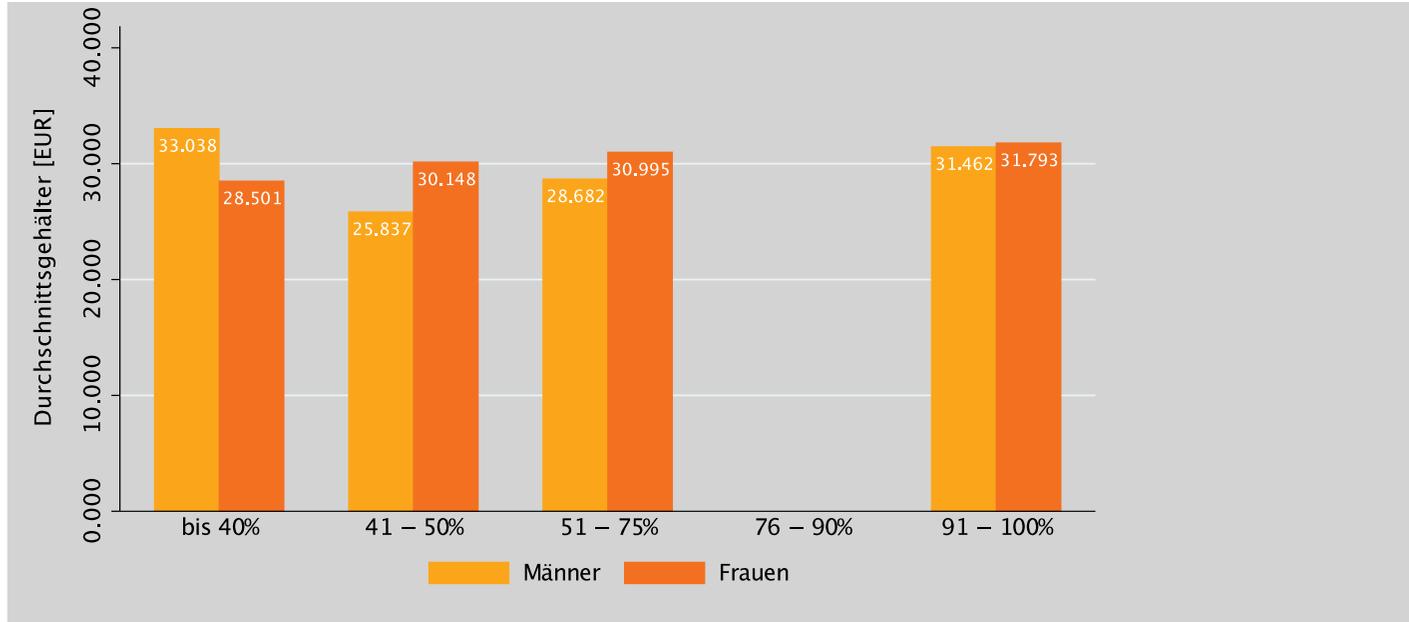


Tabelle 5.4: Gehaltsdifferenz nach Teilzeit und Ausbildung (ohne Ausbildung)

	bis 40%	41 - 50%	51 - 75%	76 - 90%	91 - 100%
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	33.038	25.837	28.682		31.462
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	28.501	30.148	30.995		31.793
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-13,7 %	16,7 %	8,1 %		1,1 %
Anzahl Männer	4	18	54		84
Anzahl Frauen	4	11	51		139

Abbildung 5.5: Gehaltsdifferenz nach Teilzeit und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

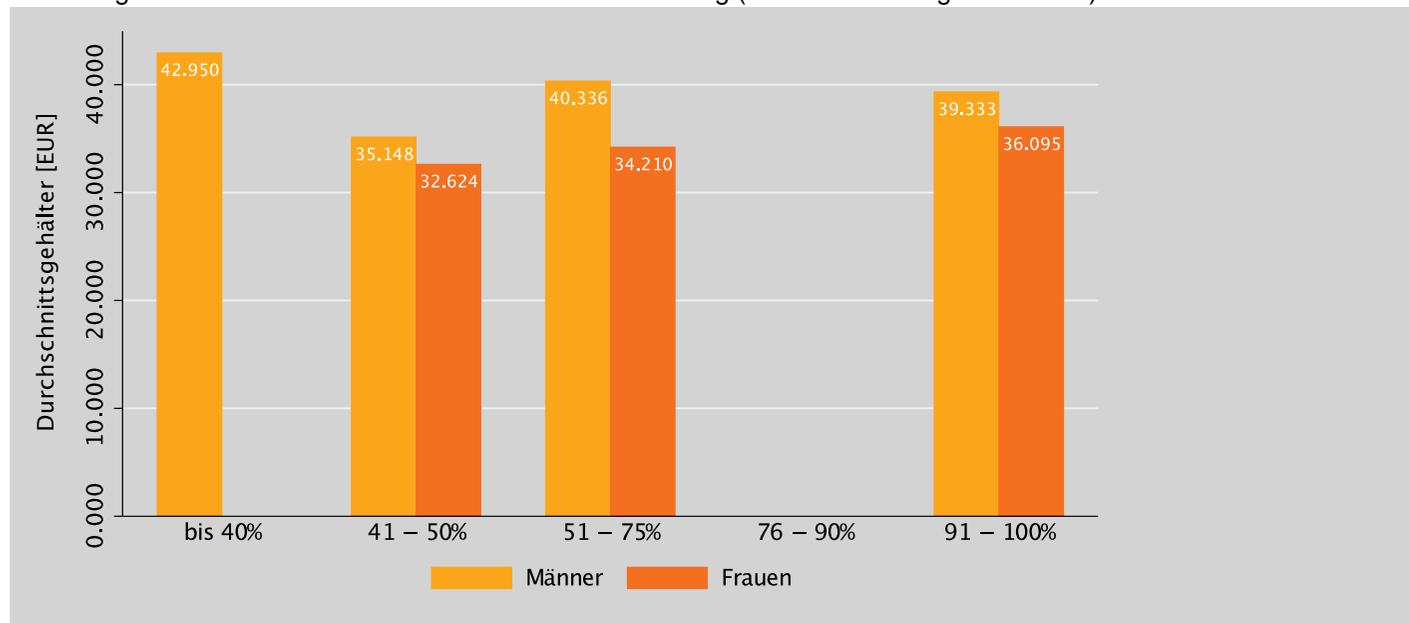


Tabelle 5.5: Gehaltsdifferenz nach Teilzeit und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

	bis 40%	41 - 50%	51 - 75%	76 - 90%	91 - 100%
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	42.950	35.148	40.336		39.333
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		32.624	34.210		36.095
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		-7,2 %	-15,2 %		-8,2 %
Anzahl Männer	3	5	22		138
Anzahl Frauen		4	29		154

Abbildung 5.6: Gehaltsdifferenz nach Teilzeit und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

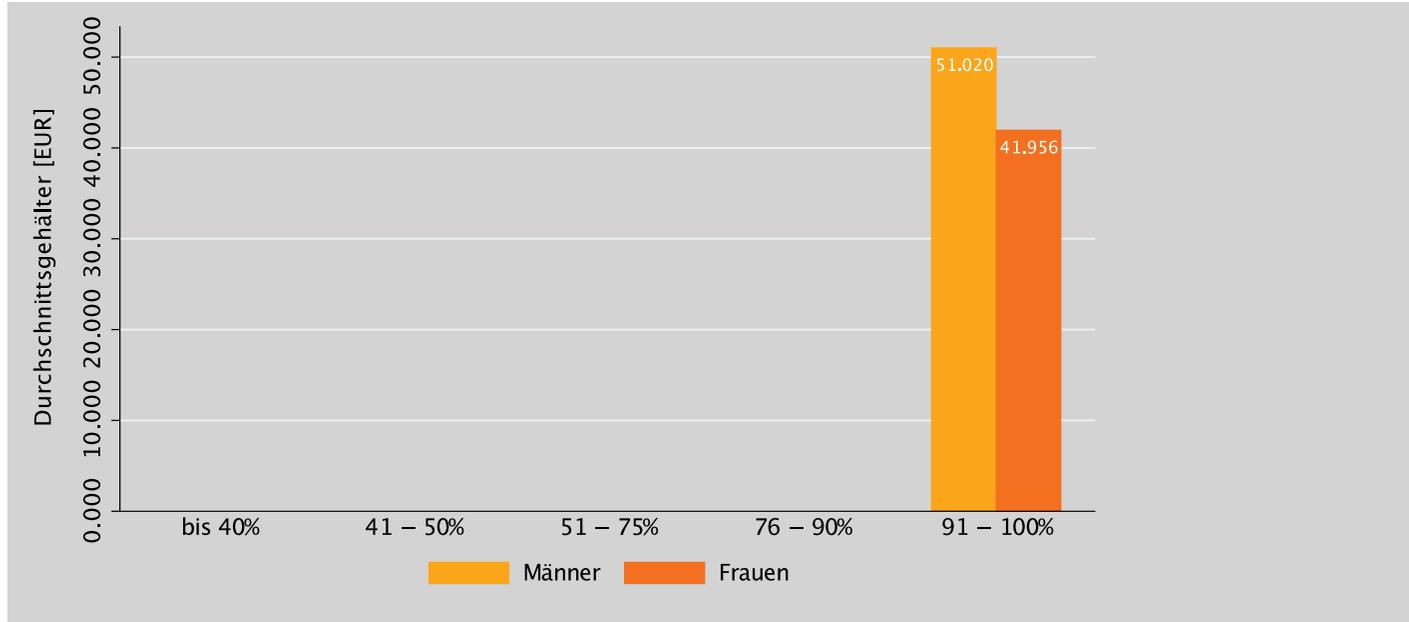


Tabelle 5.6: Gehaltsdifferenz nach Teilzeit und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

	bis 40%	41 - 50%	51 - 75%	76 - 90%	91 - 100%
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)					51.020
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)					41.956
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)					-17,8 %
Anzahl Männer					138
Anzahl Frauen					43

Abbildung 5.7: Gehaltsdifferenz nach Teilzeit und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)

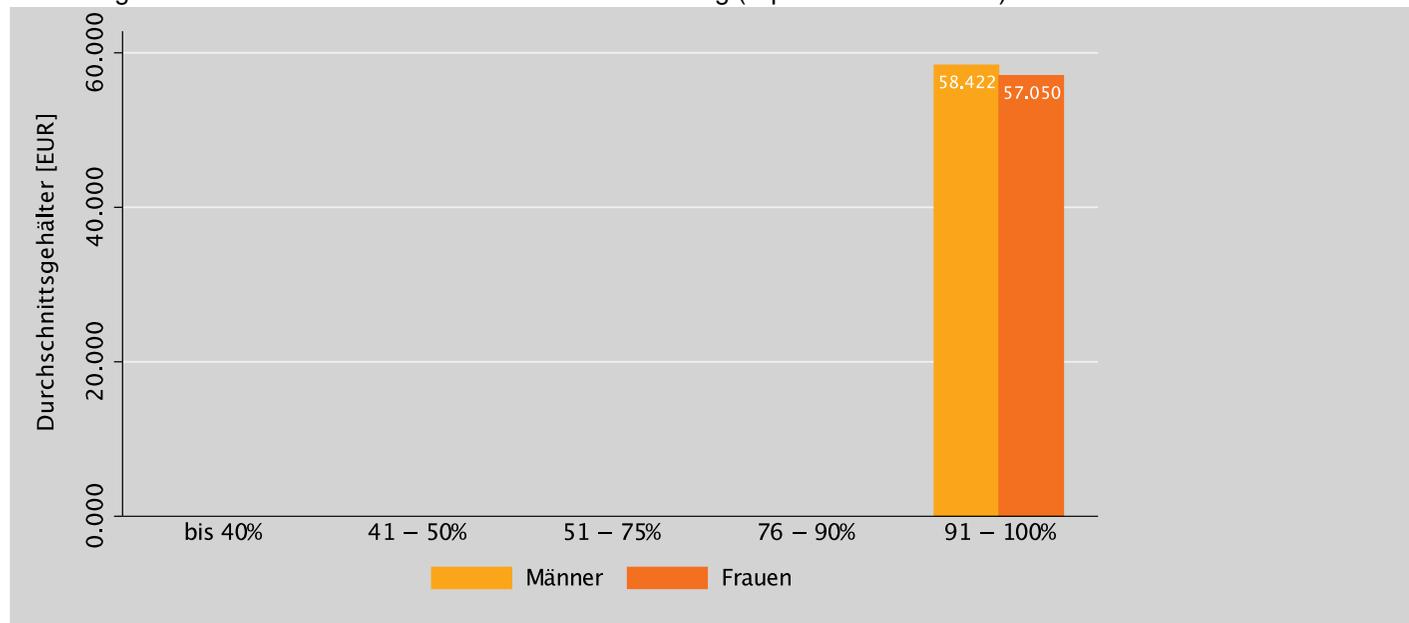


Tabelle 5.7: Gehaltsdifferenz nach Teilzeit und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)

	bis 40%	41 - 50%	51 - 75%	76 - 90%	91 - 100%
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)					58.422
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)					57.050
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)					-2,3 %
Anzahl Männer					130
Anzahl Frauen					34

Abbildung 5.8: Gehaltsdifferenz nach Teilzeit und Ausbildung (Diplom Uni / Master)



Tabelle 5.8: Gehaltsdifferenz nach Teilzeit und Ausbildung (Diplom Uni / Master)

	bis 40%	41 - 50%	51 - 75%	76 - 90%	91 - 100%
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)					88.073
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)					79.074
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)					-10,2 %
Anzahl Männer					53
Anzahl Frauen					6

Abbildung 5.9: Gehaltsrückstand nach Teilzeitfaktor [%]

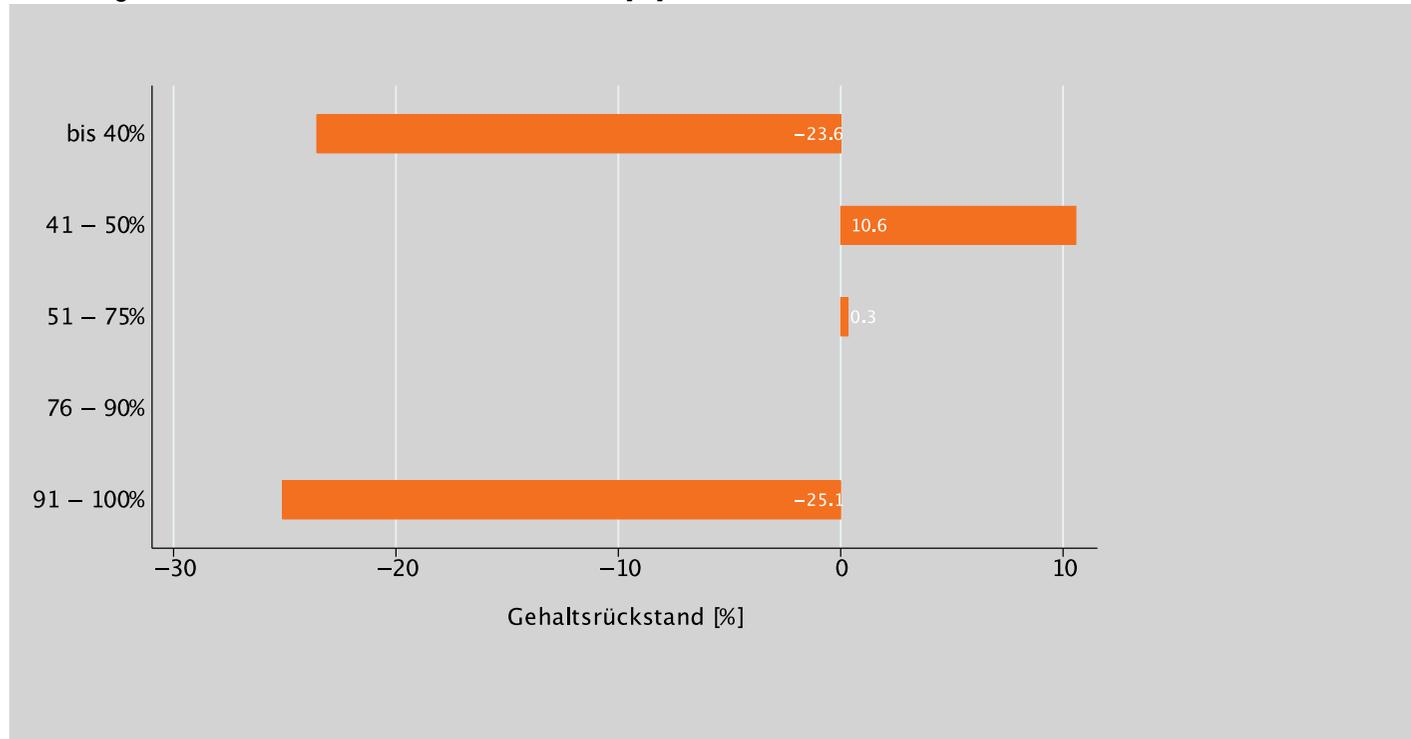


Abbildung 5.9: Gehaltsrückstand nach Teilzeitfaktor [%]

	bis 40%	41 - 50%	51 - 75%	76 - 90%	91 - 100%
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	-23,6 %	10,6 %	0,3 %		-25,1 %

6. Dienstjahre

Die Dienstjahre bzw. die gesamte Betriebszugehörigkeitsdauer spielt für den Kündigungsschutz, die Dauer der Kündigungsfrist, die Sozialauswahl, die Abfindungshöhe und natürlich auch für die Vergütung der Mitarbeiter eine Rolle.

Insbesondere gilt dabei der Grundsatz, dass mit steigender Dienstzeit aufgrund des fortschreitenden Alters (Seniorität) im Grundsatz auch die Gehälter ansteigen. Dies wird grundsätzlich damit begründet, dass während der Ausübung einer Tätigkeit in einem bestimmten Unternehmen sogenanntes betriebsspezifisches Humankapital (Wissen und Fähigkeiten) angesammelt wird und sich dies letztlich in einer erhöhten Produktivität der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ausdrückt.

Aufgrund ihres Einflusses auf die Produktivität und letztlich die Entlohnung eines Beschäftigten wird die Dienstzeit (in Jahren) auch in Analysen zur geschlechtsspezifischen Entgeltgleichheit aufgenommen.

Die durchschnittliche Dienstzeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ist für jedes Unternehmen ein wichtiger Maßstab, um Wissen im Unternehmen zu binden/ zu halten (und zu entwickeln). Sie verdeutlicht die Stabilität der Kernbelegschaft, die insbesondere auch durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter ansteigen kann. Gerade in zukunftsorientierten Branchen ist es aufgrund des drohenden Fachkräftemangels für Unternehmen zunehmend wichtiger, weibliche Fachkräfte zu gewinnen.

Eine lange Dienstzeit kann ein Indikator für eine

- + hohe Arbeitszufriedenheit,
- + hohe Identifikation mit der Unternehmensführung bzw. -philosophie und/oder
- + faire Entlohnung (Einkommenszufriedenheit) sein.

Bei der Interpretation der Daten zur Dienstzeit ist zu berücksichtigen, ob Erwerbsunterbrechungen zuvor erfasst wurden. Da Erwerbsunterbrechungen sich hier in Form einer reduzierten Anzahl an Dienstjahren ausdrücken, ist zur Analyse des Einflusses von Erwerbsunterbrechungen ein zweistufiges Vorgehen zu empfehlen. Zunächst sollte eine Auswertung ohne und anschließend eine Auswertung mit Berücksichtigung von Erwerbsunterbrechungen erfolgen, um anhand der unterschiedlichen Ergebnisse den Einfluss auf die Entlohnung auszuweisen (vgl. auch die Hinweise in Abschnitt 1).

Ein Werkzeug zur einfachen Berechnung der um Zeiten der Erwerbsunterbrechungen korrigierten Dienstjahre finden Sie auch auf www.logib-d.de (s. den Erfassungsbogen, der unter „Logib-D anwenden/Excel-Version“ heruntergeladen werden kann). Zu beachten ist, dass bei Berücksichtigung von Erwerbsunterbrechungen die bereinigte Entgeltlücke voraussichtlich geringer ausfallen wird.

Auf den Folgeseiten werden die Vergütungsdaten noch einmal präzise in Grafiken und Tabellenform dargestellt und um Informationen zur Verteilung von Frauen und Männern anhand ihrer Dienstjahre ergänzt. Wie auch im vorigen Abschnitt lassen sich aus den Daten zur jeweiligen Entgeltdifferenz und zum Frauenanteil in den verschiedenen Gruppen Hinweise ableiten, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend veranschaulichen den Zusammenhang von Entgelthöhe und Dienstjahre. Auch hier verläuft der Trend für Frauen häufig unterhalb des Trends von Männern, da sie in der Vergangenheit häufiger als Männer kindbedingte Auszeiten in Anspruch genommen haben und sich dies nicht selten auch auf ihre Entlohnung ausgewirkt hat. Dies lässt sich insbesondere durch eine zweistufige Auswertung (mit bzw. ohne Berücksichtigung von kindbedingten Erwerbsunterbrechungen) im Detail analysieren. Insofern könnten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von großer Bedeutung sein.

Abbildung 6.1: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren

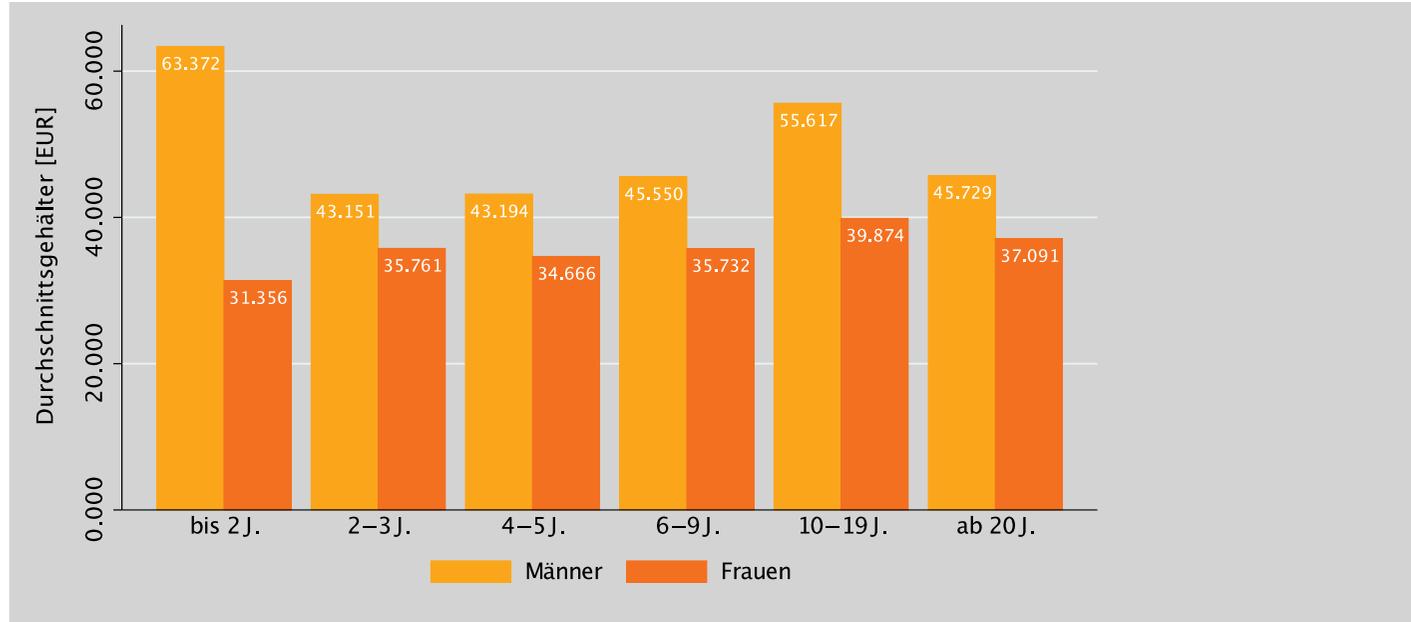


Tabelle 6.1: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren

	bis 2 J.	2-3 J.	4-5 J.	6-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	63.372	43.151	43.194	45.550	55.617	45.729
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	31.356	35.761	34.666	35.732	39.874	37.091
Durchschnittsentgelt gesamt	54.947	40.166	39.187	40.620	49.484	42.636
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-50,5 %	-17,1 %	-19,7 %	-21,6 %	-28,3 %	-18,9 %
Anzahl Männer	14	183	88	117	152	95
Anzahl Frauen	5	124	78	118	97	53
Anzahl gesamt	19	307	166	235	249	148
Frauenanteil in %	26,3 %	40,4 %	47,0 %	50,2 %	39,0 %	35,8 %

Abbildung 6.2: Gehalt nach Dienstjahren - Einzelwerte*

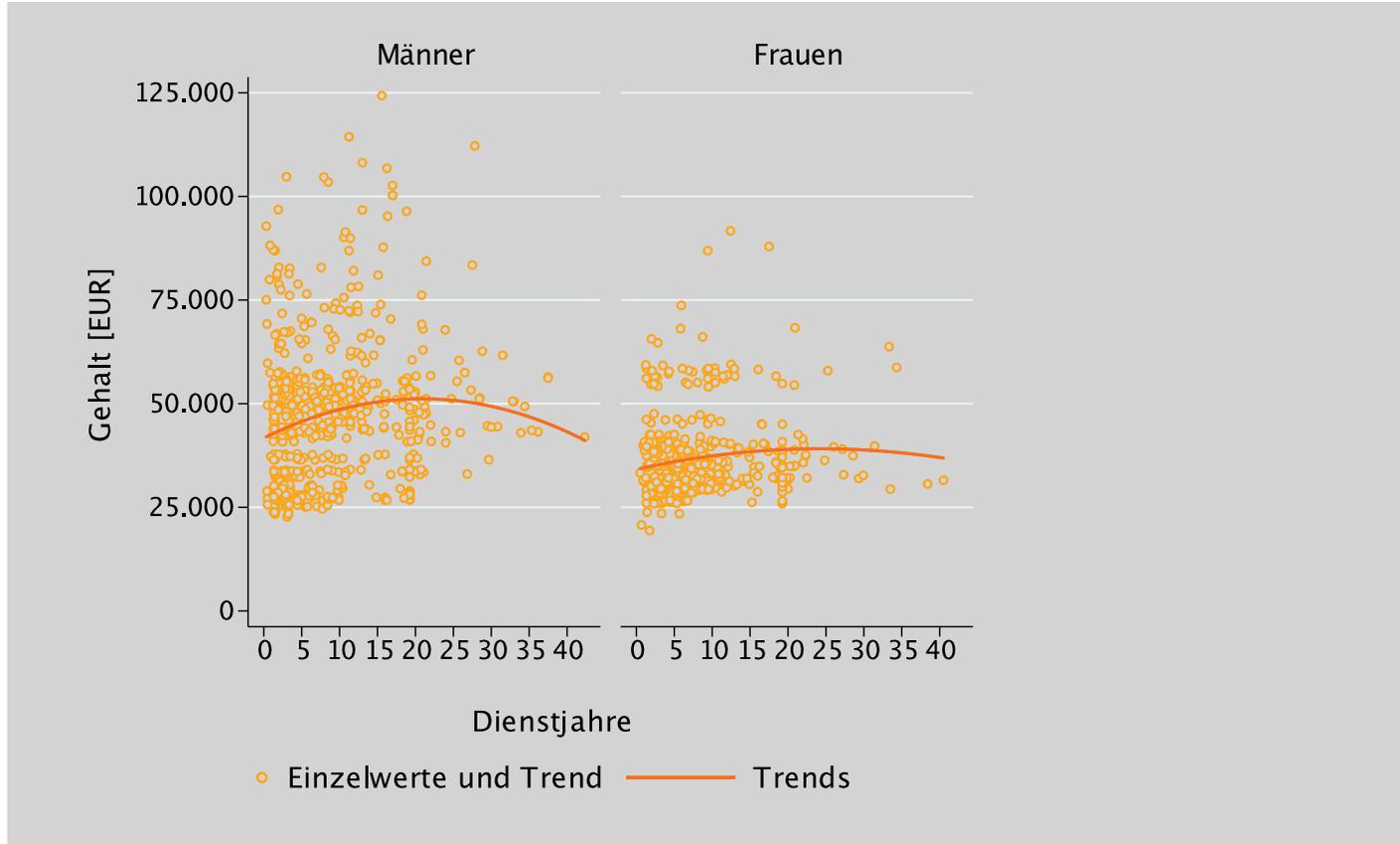
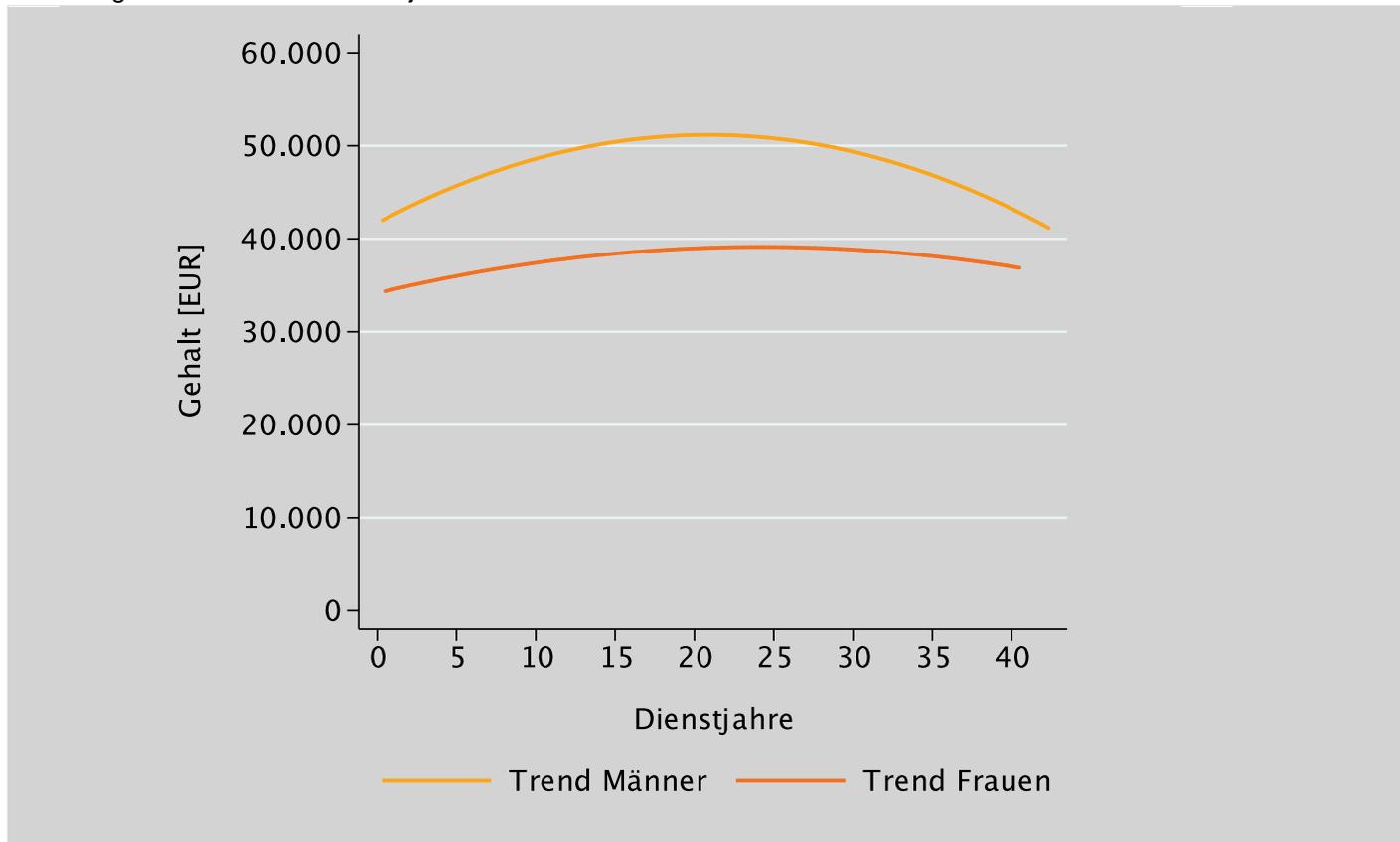


Abbildung 6.3: Gehalt nach Dienstjahren - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 6.4: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren und Ausbildung (ohne Ausbildung)

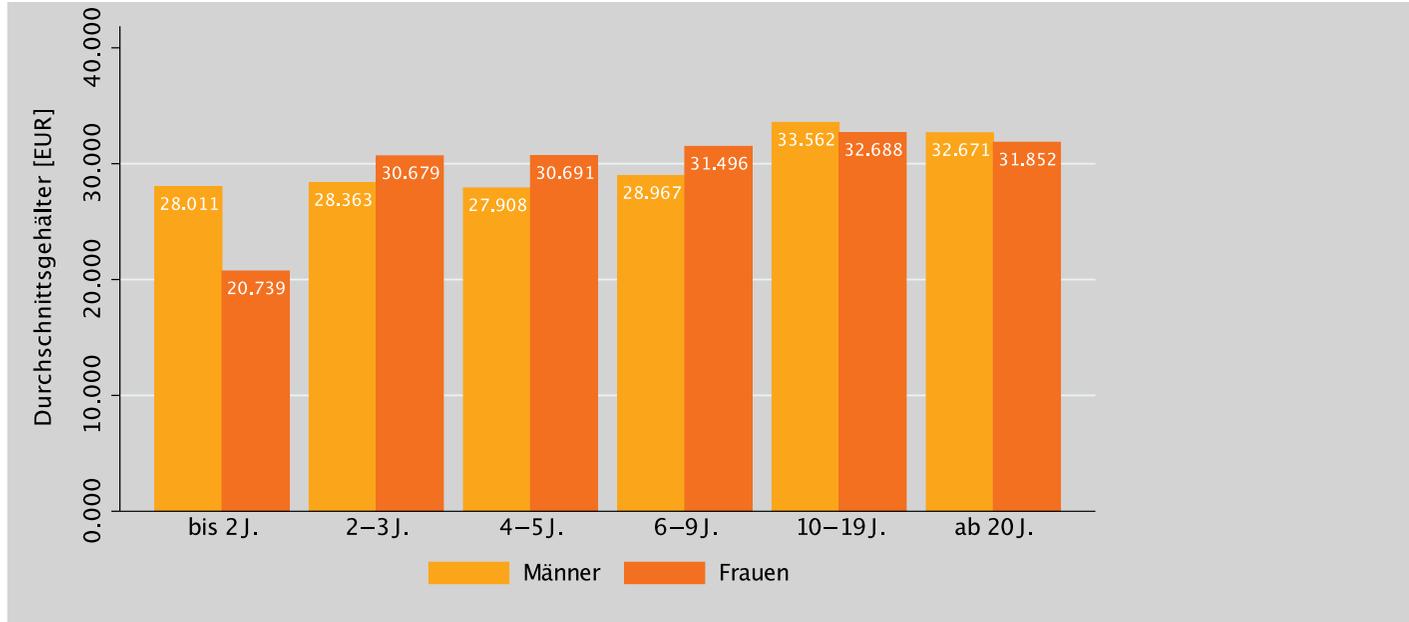


Tabelle 6.4: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren und Ausbildung (ohne Ausbildung)

	bis 2 J.	2-3 J.	4-5 J.	6-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	28.011	28.363	27.908	28.967	33.562	32.671
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	20.739	30.679	30.691	31.496	32.688	31.852
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-26,0 %	8,2 %	10,0 %	8,7 %	-2,6 %	-2,5 %
Anzahl Männer	2	58	25	23	28	24
Anzahl Frauen	1	46	30	61	45	22

Abbildung 6.5: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

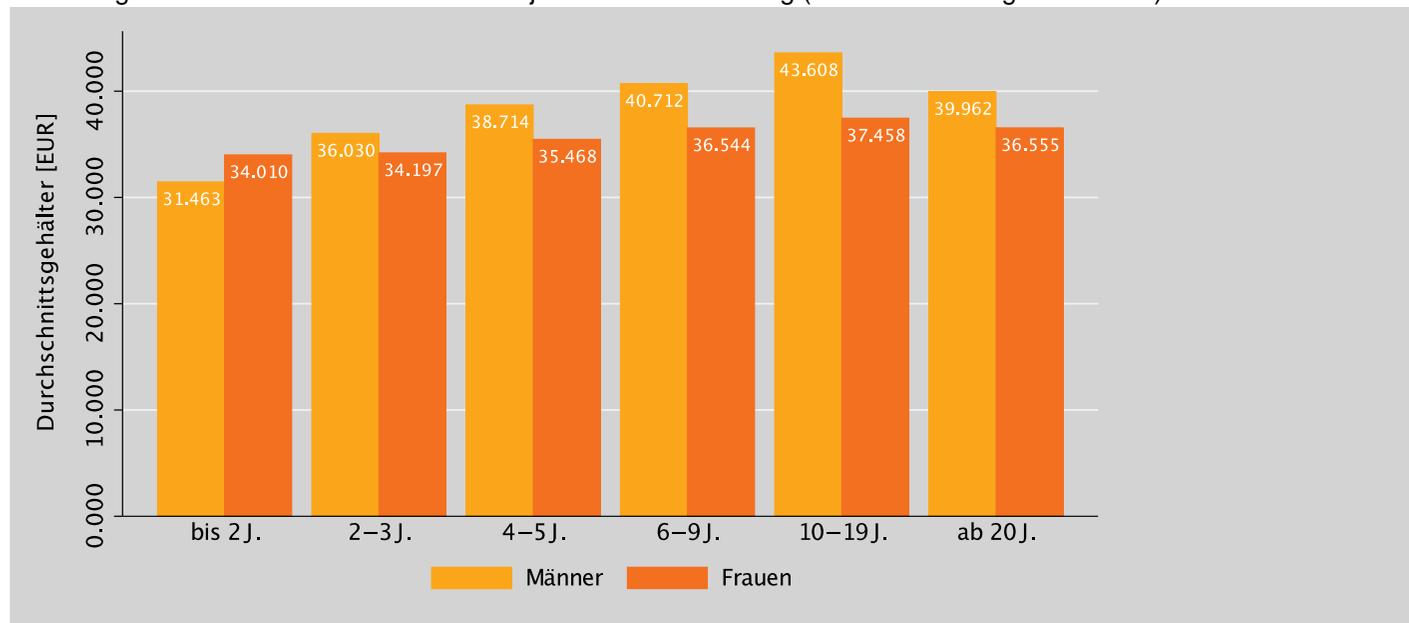


Tabelle 6.5: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

	bis 2 J.	2-3 J.	4-5 J.	6-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	31.463	36.030	38.714	40.712	43.608	39.962
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	34.010	34.197	35.468	36.544	37.458	36.555
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	8,1 %	-5,1 %	-8,4 %	-10,2 %	-14,1 %	-8,5 %
Anzahl Männer	2	42	25	38	25	36
Anzahl Frauen	4	53	39	44	26	21

Abbildung 6.6: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

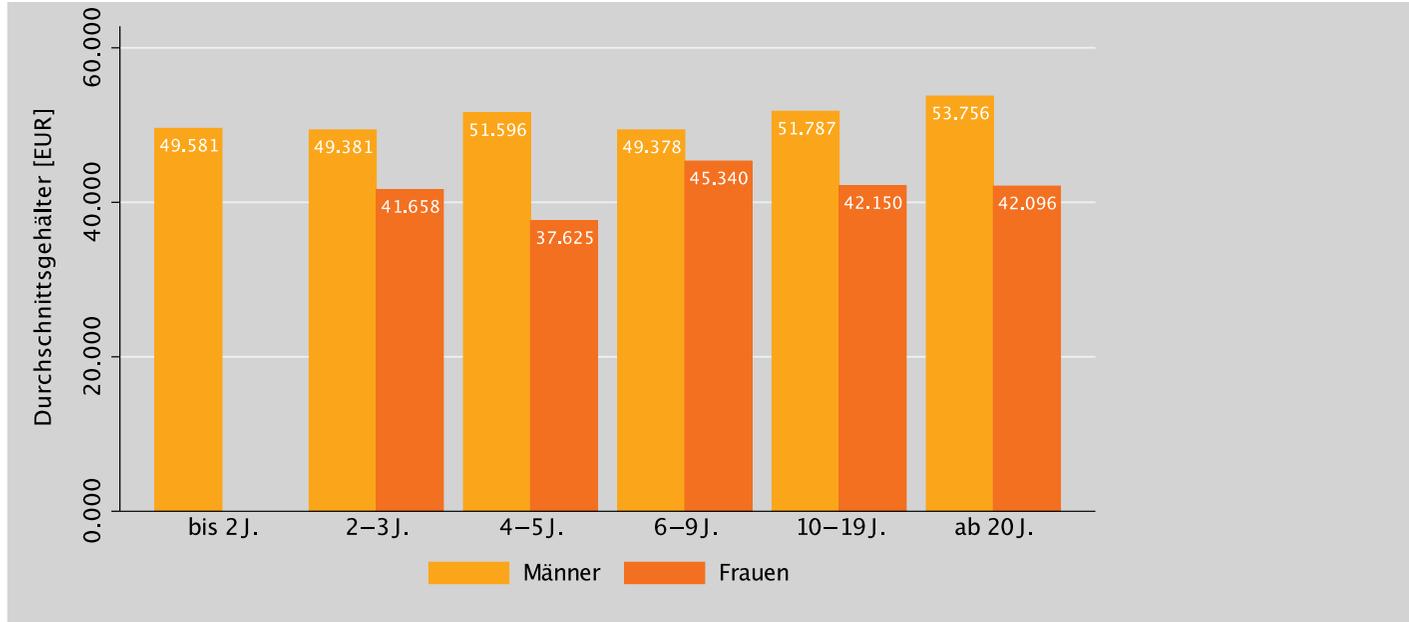


Tabelle 6.6: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

	bis 2 J.	2-3 J.	4-5 J.	6-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	49.581	49.381	51.596	49.378	51.787	53.756
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	-	41.658	37.625	45.340	42.150	42.096
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-	-15,6 %	-27,1 %	-8,2 %	-18,6 %	-21,7 %
Anzahl Männer	1	29	18	29	41	20
Anzahl Frauen	-	13	6	8	10	6

Abbildung 6.7: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)

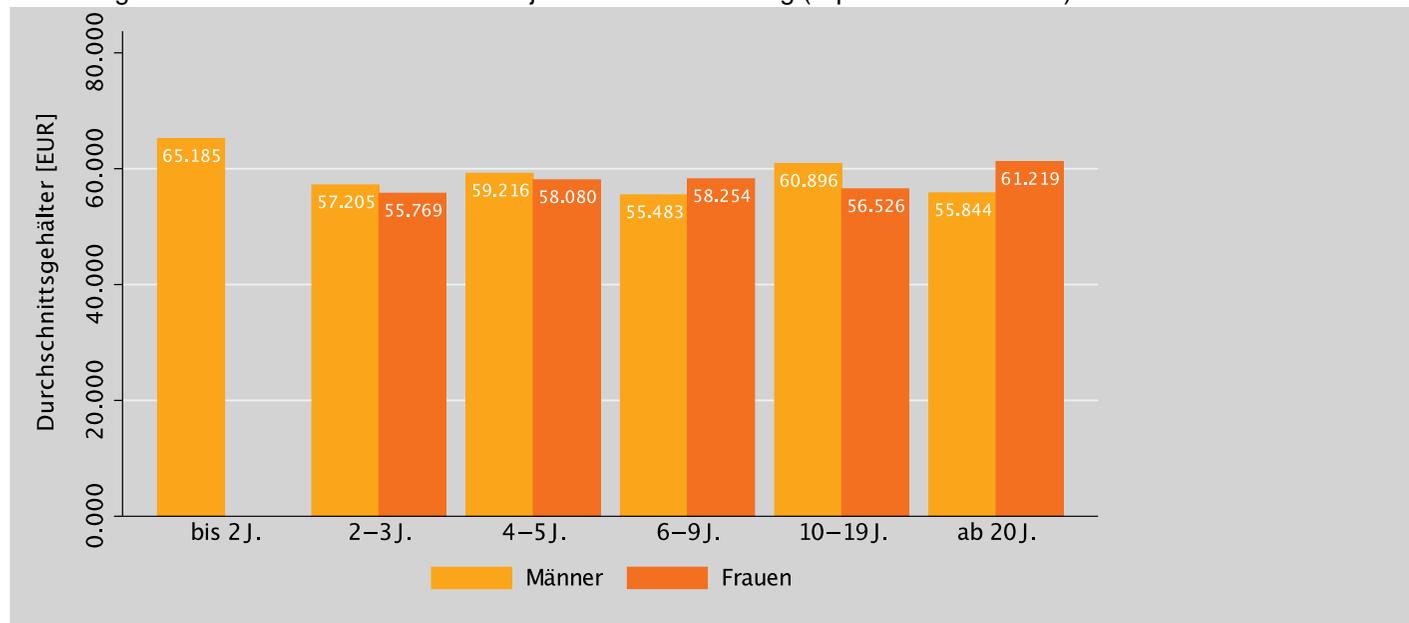


Tabelle 6.7: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)

	bis 2 J.	2-3 J.	4-5 J.	6-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	65.185	57.205	59.216	55.483	60.896	55.844
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	-	55.769	58.080	58.254	56.526	61.219
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-	-2,5 %	-1,9 %	5,0 %	-7,2 %	9,6 %
Anzahl Männer	6	48	16	19	33	8
Anzahl Frauen	-	12	3	2	13	4

Abbildung 6.8: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren und Ausbildung (Diplom Uni / Master)

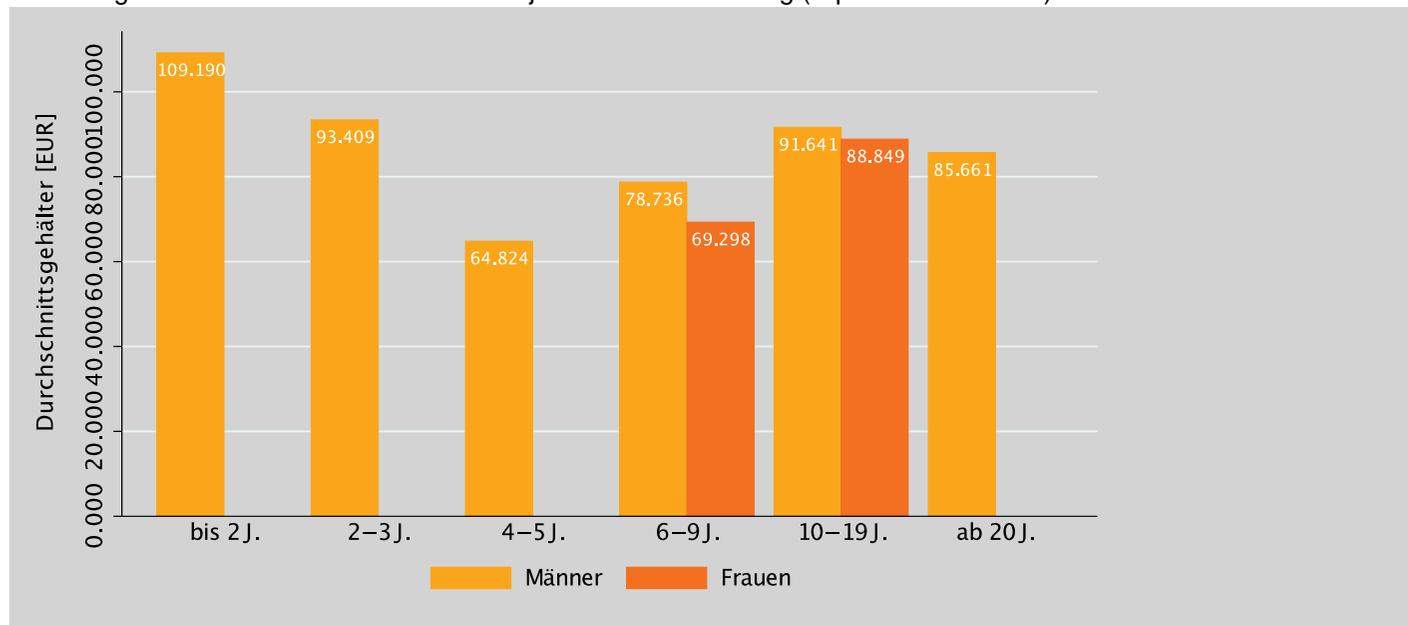


Tabelle 6.8: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren und Ausbildung (Diplom Uni / Master)

	bis 2 J.	2-3 J.	4-5 J.	6-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	109.190	93.409	64.824	78.736	91.641	85.661
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	-	-	-	69.298	88.849	-
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-	-	-	-12,0 %	-3,0 %	-
Anzahl Männer	3	6	4	8	25	7
Anzahl Frauen	-	-	-	3	3	-

Abbildung 6.9: Gehaltsrückstand nach Dienstjahren

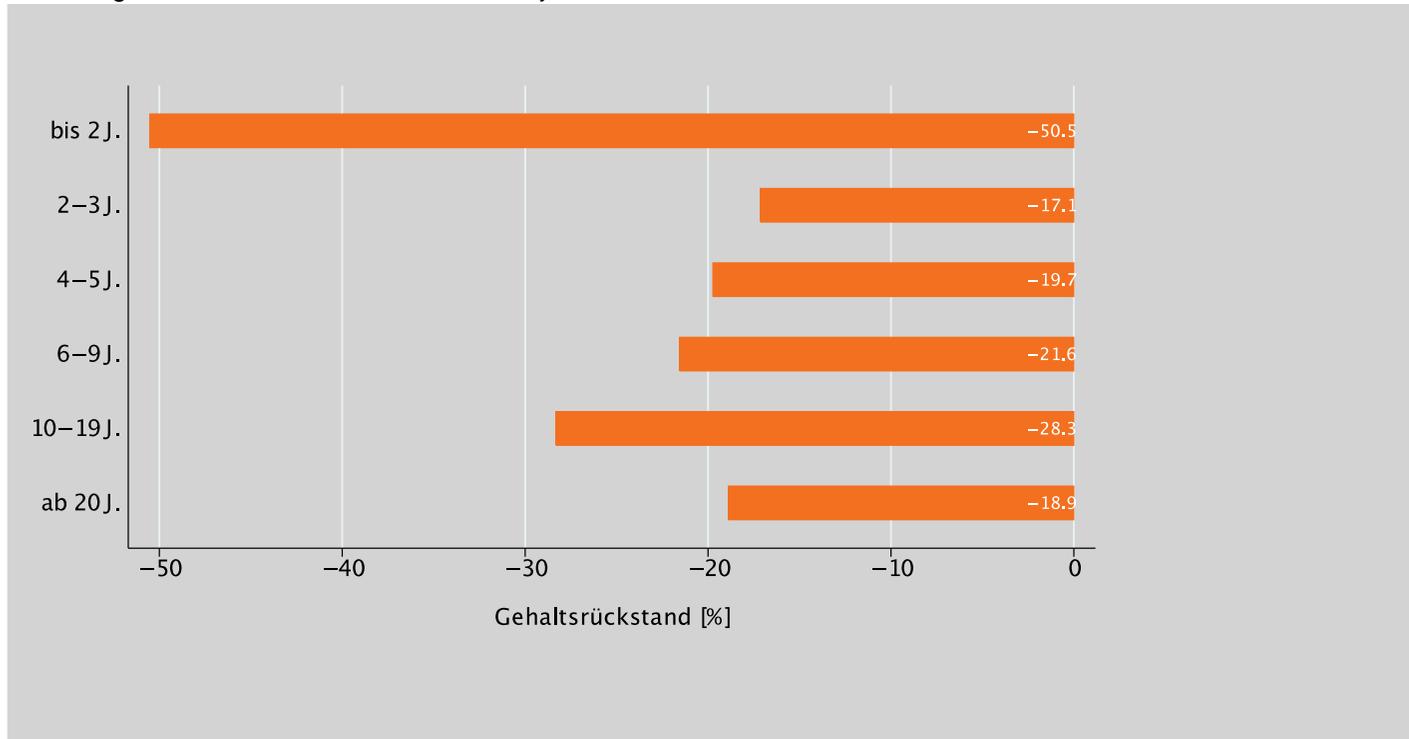


Abbildung 6.9: Gehaltsrückstand nach Dienstjahren

	bis 2 J.	2-3 J.	4-5 J.	6-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	-50,5 %	-17,1 %	-19,7 %	-21,6 %	-28,3 %	-18,9 %

7. Ausbildung

Bildung, Ausbildung und Weiterbildung sind für die langfristigen Berufschancen in der Informations- und Wissensgesellschaft nachweislich von herausragender Bedeutung. Höhere Verdienstmöglichkeiten sind ein Anreiz für Absolventen, länger zu lernen und am Markt nachgefragte Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben.

Entsprechend verfügen Beschäftigte mit Abitur oder einem Studium häufig über ein höheres Einkommen als Personen, die ohne abgeschlossene Schulausbildung am Arbeitsmarkt tätig sind. Dies wird häufig auch hier mit der steigenden Produktivität einer Person begründet, da gut ausgebildete Frauen und Männer grundsätzlich über ein höheres (allgemeines) Humankapital verfügen.

Interessant ist, dass das Bildungsniveau nach den neuesten Erkenntnissen in seiner Bedeutung für die geschlechtsspezifische Entgeltlücke etwas zurückgeht. Dies ist primär darauf zurückzuführen, dass sich die Qualifikationen von erwerbstätigen Männern und Frauen im Zeitablauf angenähert haben. Insbesondere hatten Männer in der Vergangenheit noch im Durchschnitt bessere Abschlüsse und Qualifikationen, aber gegenwärtig verlassen bereits weibliche Absolventen die allgemeinbildenden Schulen mit einem im Durchschnitt besseren Abschluss. Dennoch bestehen gegenwärtig noch Unterschiede am Arbeitsmarkt, die eine Berücksichtigung der Qualifikation in entsprechenden Analysen rechtfertigen.

Hinzu kommt der Befund, dass die Beschäftigungsquoten mit steigendem Bildungsniveau ansteigen. Danach sind geringqualifizierte Frauen und Männer deutlich seltener am Arbeitsmarkt tätig als Hochqualifizierte. Mit einem steigenden Bildungsniveau dürfte also auch eine erhöhte Repräsentanz am Arbeitsmarkt einhergehen.

Dies ist auch im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit von Bedeutung. Einerseits ist die Qualifikation ein (weiterer) Indikator für die Produktivität einer Person, andererseits steigt die Beschäftigung durch ein höheres Bildungsniveau der entsprechenden Gruppe an.

Die folgenden Seiten präsentieren noch einmal anhand verschiedener Darstellungen Informationen zur Entlohnung sowie zur Verteilung von Frauen und Männern im Hinblick auf ihre Ausbildungsabschlüsse. Durch die gemeinsame Beurteilung der Entgelt Differenz und des Frauenanteils (für einzelne Ausbildungsabschlüsse) lassen sich Hinweise ableiten, wo der Einfluss auf die gesamte Entgelt Differenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Zudem veranschaulichen die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend den Zusammenhang von Entgelthöhe und Ausbildungsabschluss. Da es sich bei dem Merkmal Bildungsabschluss um eine kategoriale Variable handelt, sind die Häufigkeitsverteilungen in den einzelnen Kategorien durch Punkte gekennzeichnet. Die Trendlinien deuten in etwa den Entgeltzuwachs mit steigendem Qualifikationsniveau an. Mögliche Ansatzpunkte zur Reduzierung von Entgeltunterschieden können Weiterbildungsangebote oder Kontakthalteprogramme während familienbedingter Auszeiten sein.

Abbildung 7.1: Gehaltsdifferenz nach Ausbildung

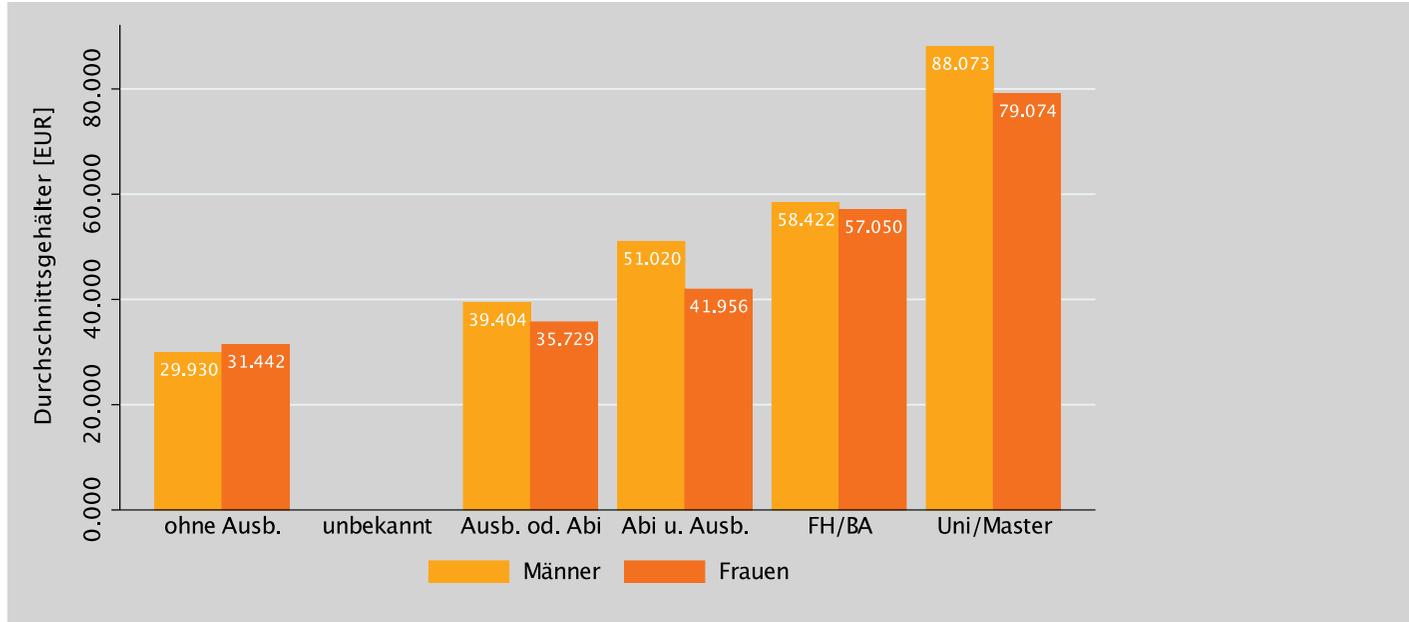


Tabelle 7.1: Gehaltsdifferenz nach Ausbildung

	ohne Ausb.	Ausb. unbek.	Ausb. od. Abi	Abi u. Ausb.	FH/BA	Uni/Master
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	29.930		39.404	51.020	58.422	88.073
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	31.442		35.729	41.956	57.050	79.074
Durchschnittsentgelt gesamt	30.779		37.468	48.866	58.138	87.158
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	5,1 %		-9,3 %	-17,8 %	-2,3 %	-10,2 %
Anzahl Männer	160		168	138	130	53
Anzahl Frauen	205		187	43	34	6
Anzahl gesamt	365		355	181	164	59
Frauenanteil in %	56,2 %		52,7 %	23,8 %	20,7 %	10,2 %

Abbildung 7.2: Gehalt nach Ausbildung - Einzelwerte*

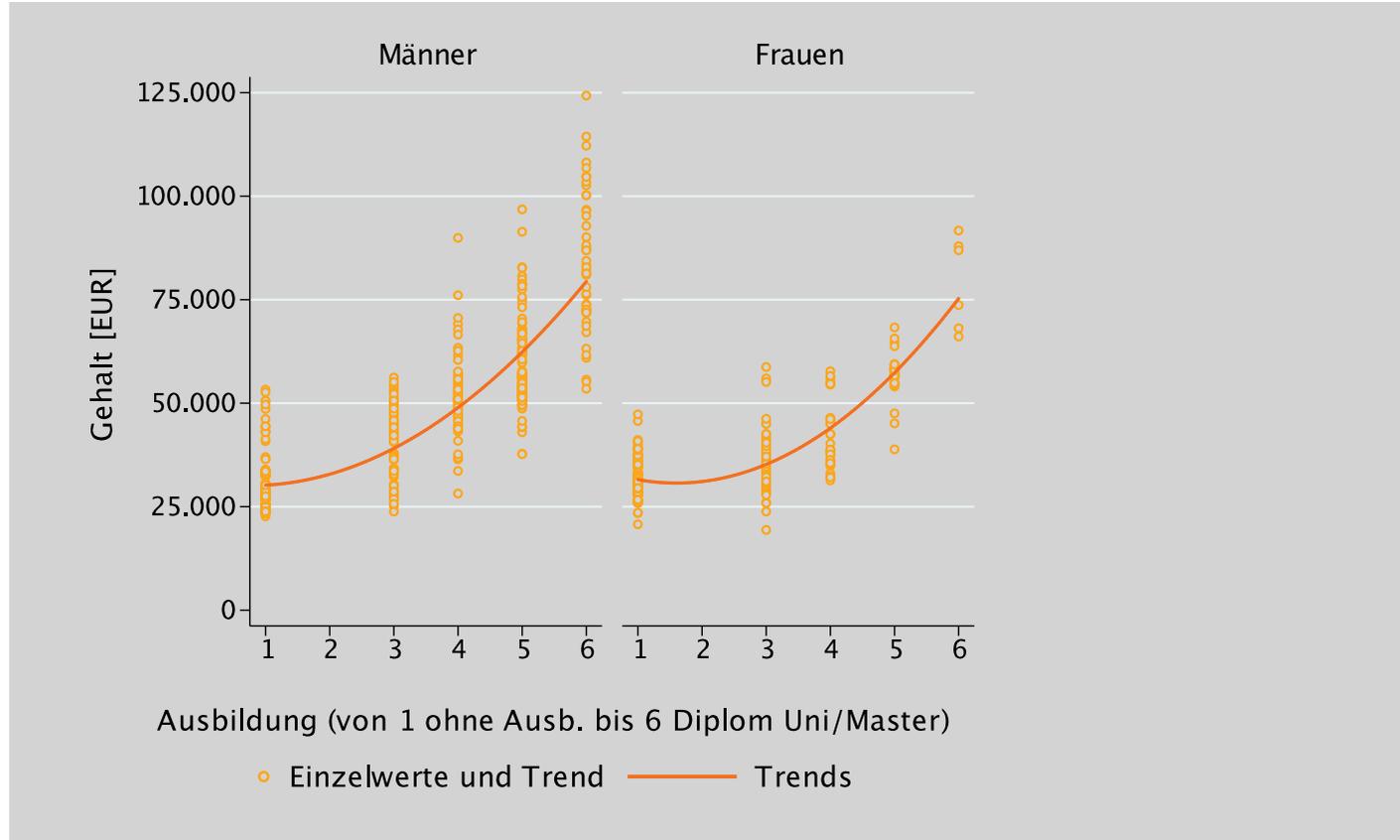
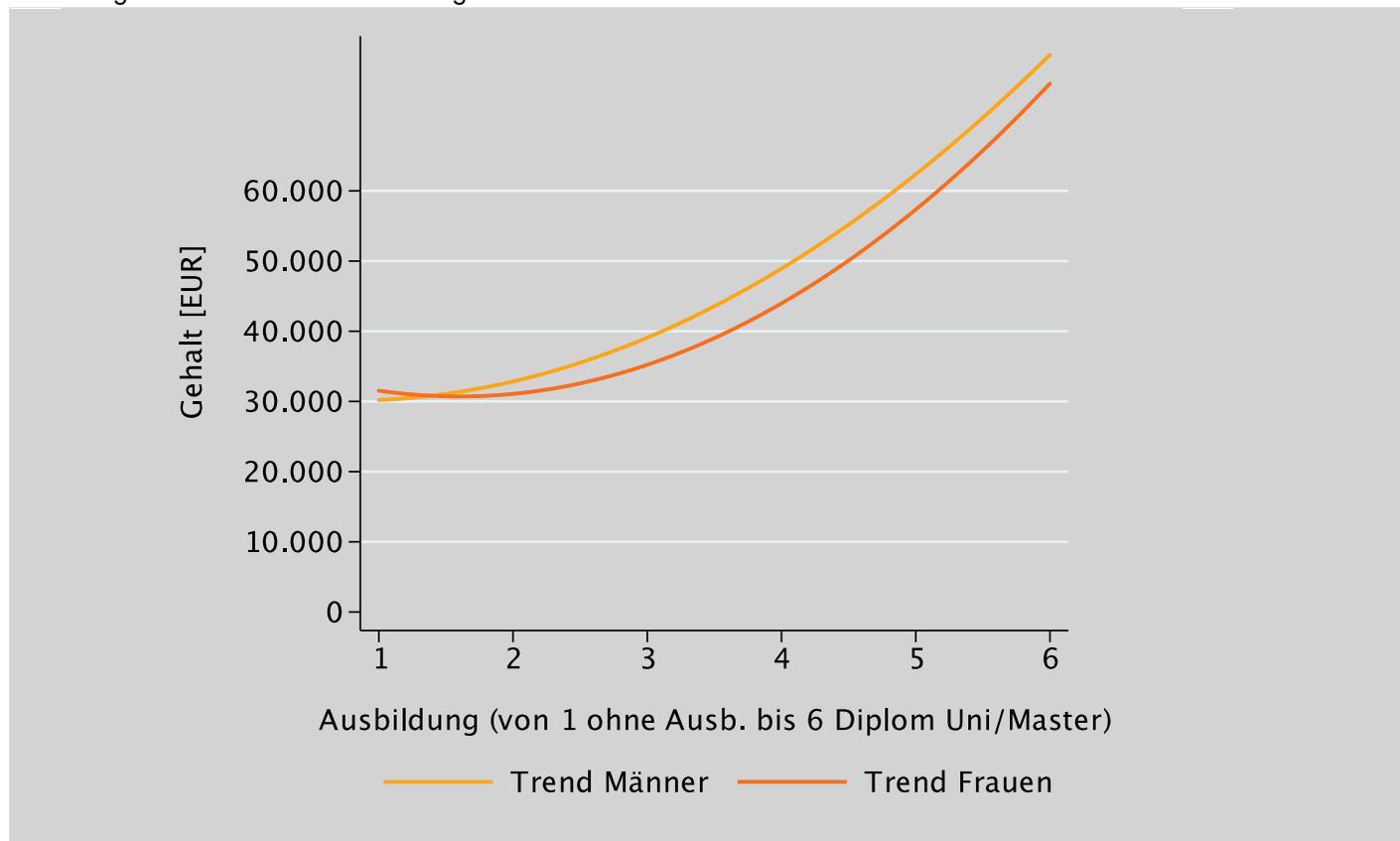


Abbildung 7.3: Gehalt nach Ausbildung - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 7.1: Gehaltsrückstand nach Ausbildung

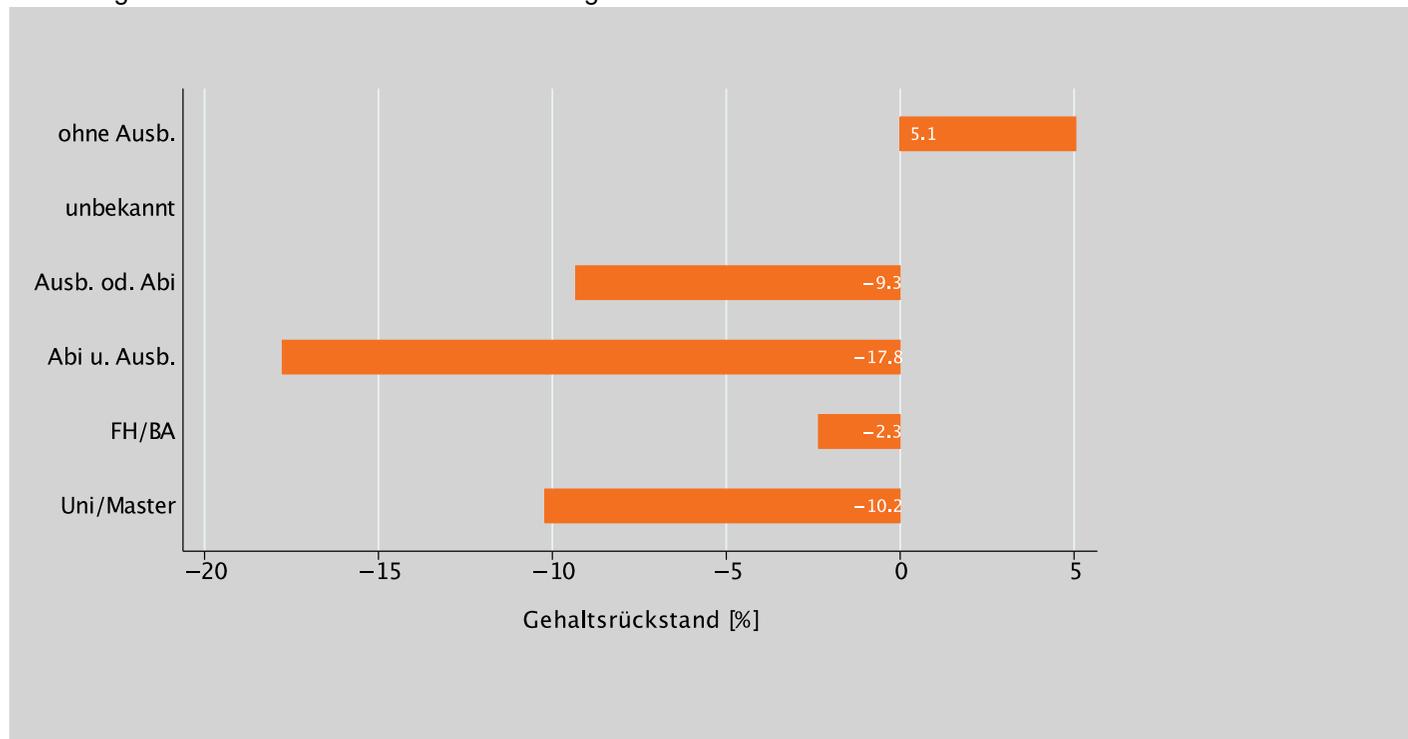


Abbildung 7.1: Gehaltsrückstand nach Ausbildung

	ohne Ausb.	Ausb. unbek.	Ausb. od. Abi	Abi u. Ausb.	FH/BA	Uni/Master
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	5,1 %		-9,3 %	-17,8 %	-2,3 %	-10,2 %

8. Anforderungsniveau

Das Anforderungsniveau einer konkreten Stelle umfasst grundsätzlich eine Vielzahl verschiedener Anforderungen. Selbst bei gleicher Position können sich Unterschiede ergeben, z.B. hinsichtlich einzelner Tätigkeiten.

Die Bewertung dieser Anforderungsniveaus können summarisch oder analytisch vorgenommen werden. Dabei ist darauf zu achten, dass Anforderungsmerkmale überschneidungsfrei erfasst werden und letztlich die Tätigkeiten aller Beschäftigten vollständig widerspiegeln. Insbesondere sollten Anforderungsmerkmale so ausgelegt sein, dass die Begünstigung oder Benachteiligung eines Geschlechts ausgeschlossen wird.

Da die Anforderungen an einen Arbeitsplatz letztlich auch eine wichtige Determinante der Entlohnung darstellen, sind sie bei Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltgleichheit zu berücksichtigen. Da nicht zuletzt auch aus amtlichen Daten hervorgeht, dass Frauen und Männer schwerpunktmäßig eine unterschiedliche Berufswahl treffen, ist zu erwarten, dass sich auch ihre Tätigkeiten und Anforderungen im Durchschnitt unterscheiden. Auch aus diesem Grund bietet sich eine Betrachtung der unterschiedlichen Anforderungen im Rahmen einer detaillierten geschlechtsspezifischen Analyse an.

Im Detail sind einzelne Stellen oft mit unterschiedlichen Anforderungen verbunden. Da aber eine Berücksichtigung sämtlicher Kriterien z.B. auf Basis einer analytischen Stellenbewertung aber aufgrund des erhebungstechnischen Aufwands nicht möglich ist, war eine Bündelung der Anforderungen in jeweils einem Wert von (1) bis (6) erforderlich. In dieser Analyse wurden folgende Ausprägungen verwendet, zum besseren Verständnis sind analoge Ausbildungsniveaus in Klammern angegeben:

1. Einfache und/oder repetitive Tätigkeiten (Un-/Angelernte)
2. Wiederkehrende fachliche Aufgabenstellung (Berufsausbildung)
3. Nur z.T. wiederkehrende fachliche Aufgabenstellung (Meister oder Ausbildung mit Erfahrung)
4. Überwiegend selbständiges und qualifiziertes Arbeiten (Studium oder Meister, Berufsakademie mit Erfahrung)
5. Sehr selbständiges und hoch qualifiziertes Arbeiten (Studium mit mehr als zwei Jahren Erfahrung)
6. Höchst anspruchsvolle und komplexe Arbeiten (Studium mit mehr als acht Jahren Erfahrung)

Auf den Folgeseiten werden die Vergütungsdaten noch einmal präzise in Grafiken und Tabellenform dargestellt und um Informationen zur Verteilung von Frauen und Männern anhand ihrer Anforderungsniveaus ergänzt. Insofern zeigen die Auswertungen, welche Anforderungen Frauen und Männer schwerpunktmäßig an ihren Arbeitsplätzen ausführen. Wie auch im vorigen Abschnitt lassen sich aus den Daten zur jeweiligen Entgeltdifferenz und zum Frauenanteil in den verschiedenen Kategorien Hinweise ableiten, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend veranschaulichen den Zusammenhang von Entgelthöhe und Anforderungsniveau. Da es sich bei dem Merkmal Anforderungsniveau um eine kategoriale Variable handelt, sind die Häufigkeitsverteilungen in den einzelnen Kategorien durch Punkte gekennzeichnet. Die Trendlinien geben dann in etwa den Entgeltzuwachs mit steigendem Anforderungsniveau an und zeigen, ob mit zunehmenden Anforderungen eher eine über- oder unterproportionale Entgeltentwicklung einhergeht.

Abbildung 8.1: Gehaltsdifferenz nach Anforderungsstufe

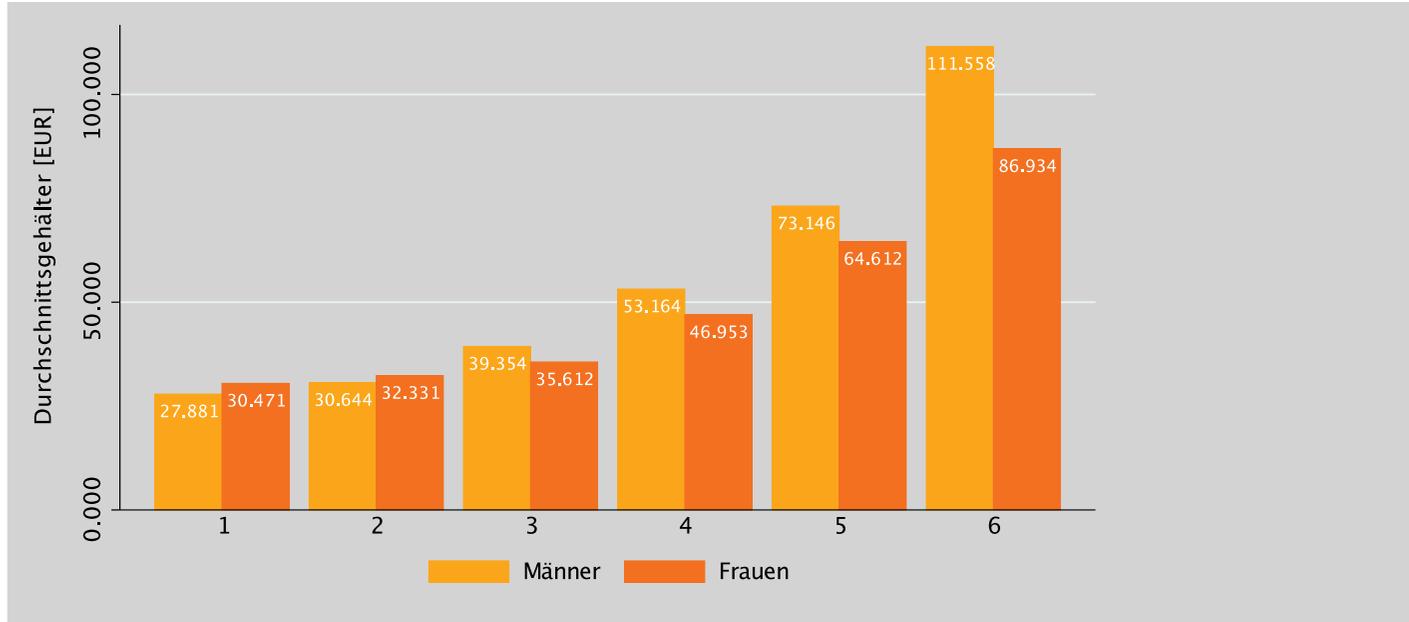


Tabelle 8.1: Gehaltsdifferenz nach Anforderungsstufe

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	27.881	30.644	39.354	53.164	73.146	111.558
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	30.471	32.331	35.612	46.953	64.612	86.934
Durchschnittsentgelt gesamt	29.370	31.361	37.393	51.733	71.804	109.916
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	9,3 %	5,5 %	-9,5 %	-11,7 %	-11,7 %	-22,1 %
Anzahl Männer	102	23	218	217	75	14
Anzahl Frauen	138	17	240	65	14	1
Anzahl gesamt	240	40	458	282	89	15
Frauenanteil in %	57,5 %	42,5 %	52,4 %	23,0 %	15,7 %	6,7 %

Abbildung 8.2: Gehalt nach Anforderungsstufe - Einzelwerte*

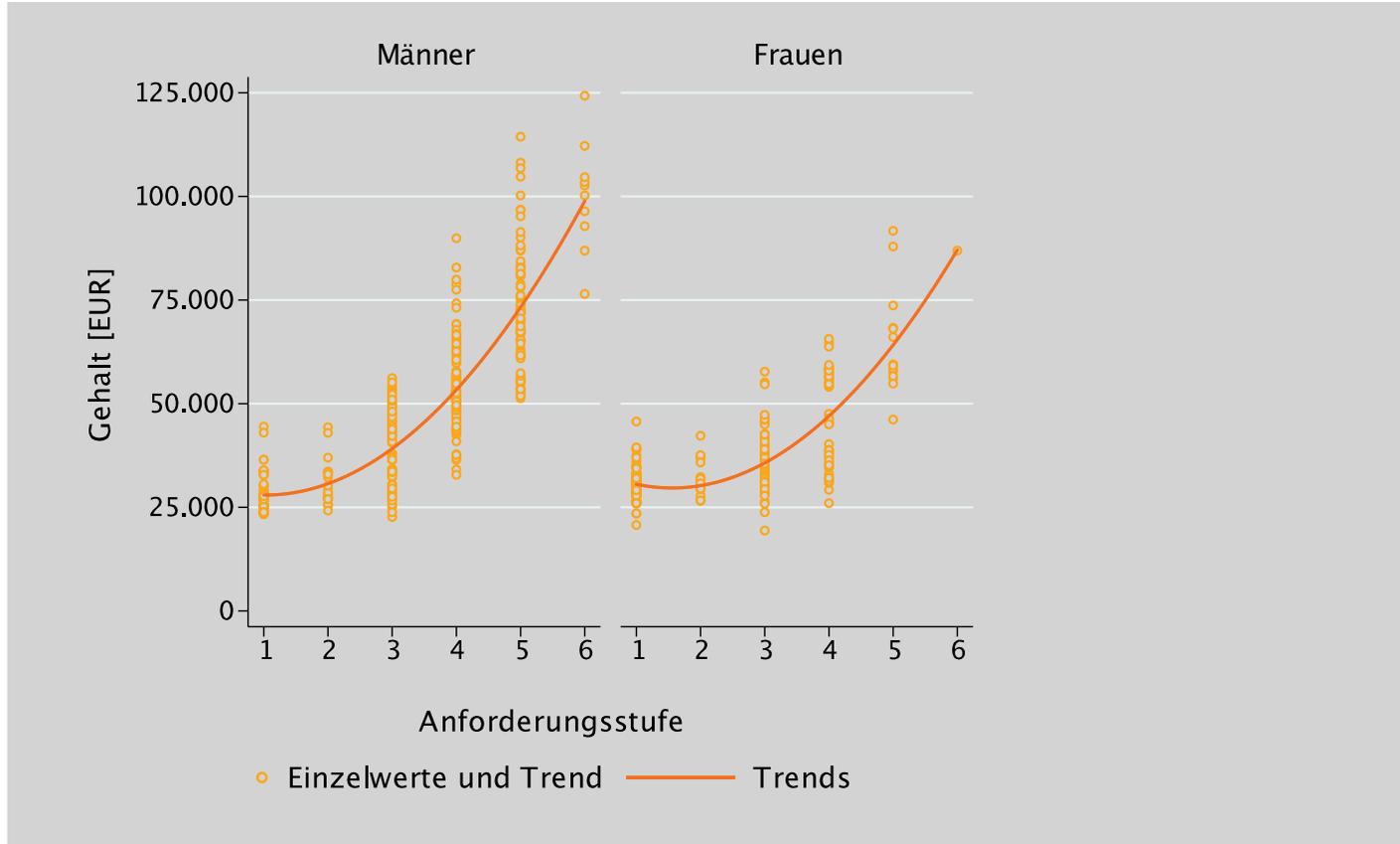
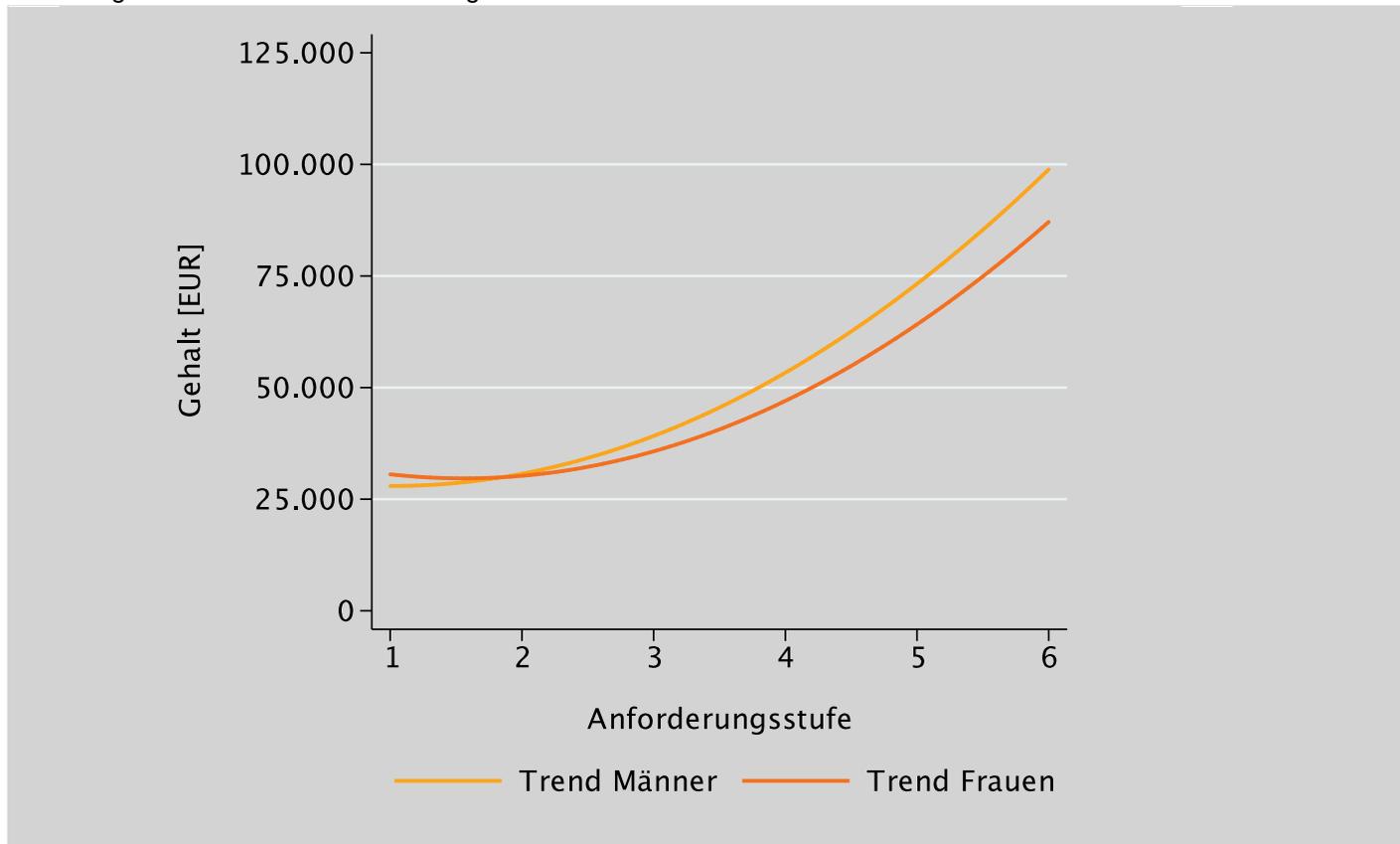


Abbildung 8.3: Gehalt nach Anforderungsstufe - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 8.4: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (ohne Ausbildung)

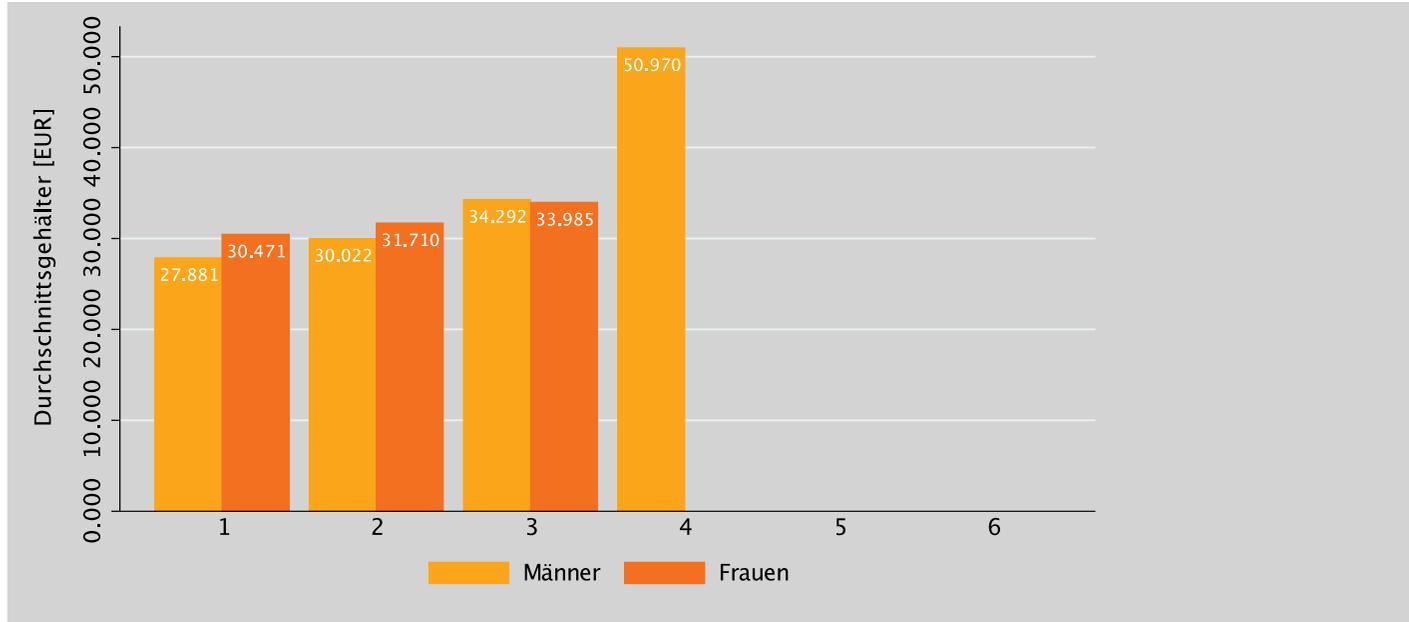


Tabelle 8.4: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (ohne Ausbildung)

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	27.881	30.022	34.292	50.970		
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	30.471	31.710	33.985			
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	9,3 %	5,6 %	-0,9 %			
Anzahl Männer	102	22	33	3		
Anzahl Frauen	138	16	51			

Abbildung 8.5: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

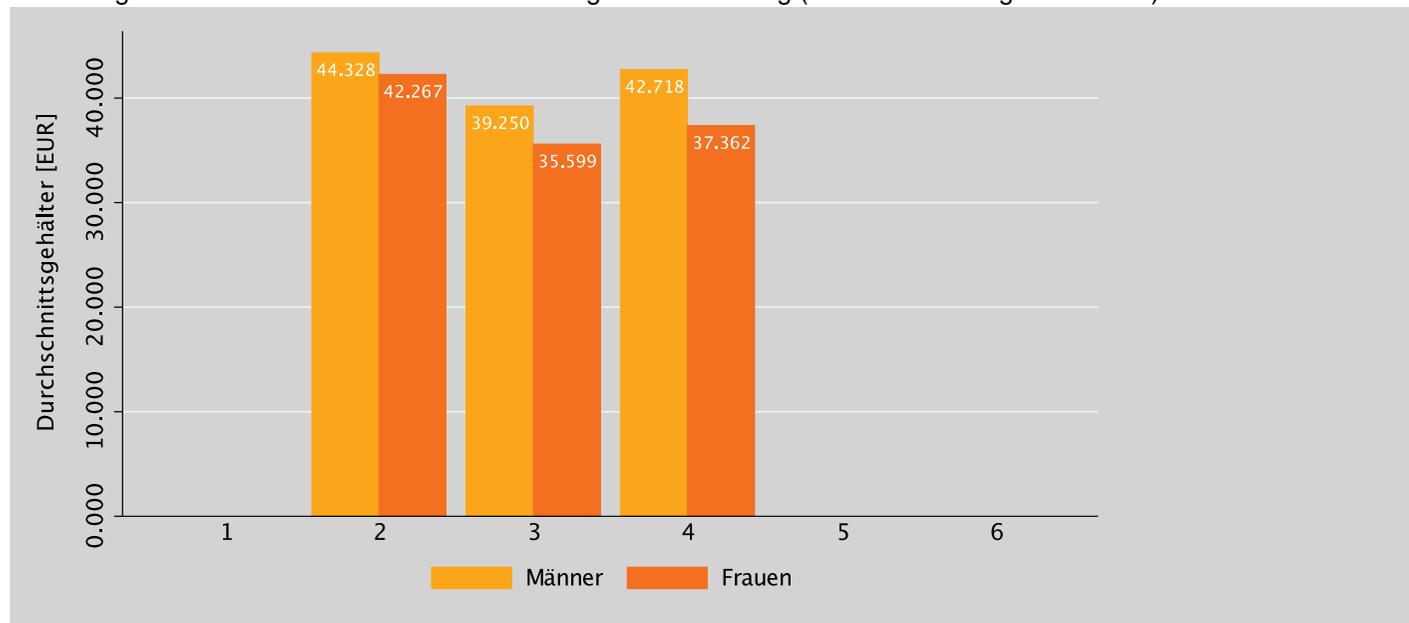


Tabelle 8.5: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		44.328	39.250	42.718		
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		42.267	35.599	37.362		
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		-4,6 %	-9,3 %	-12,5 %		
Anzahl Männer		1	161	6		
Anzahl Frauen		1	176	10		

Abbildung 8.6: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

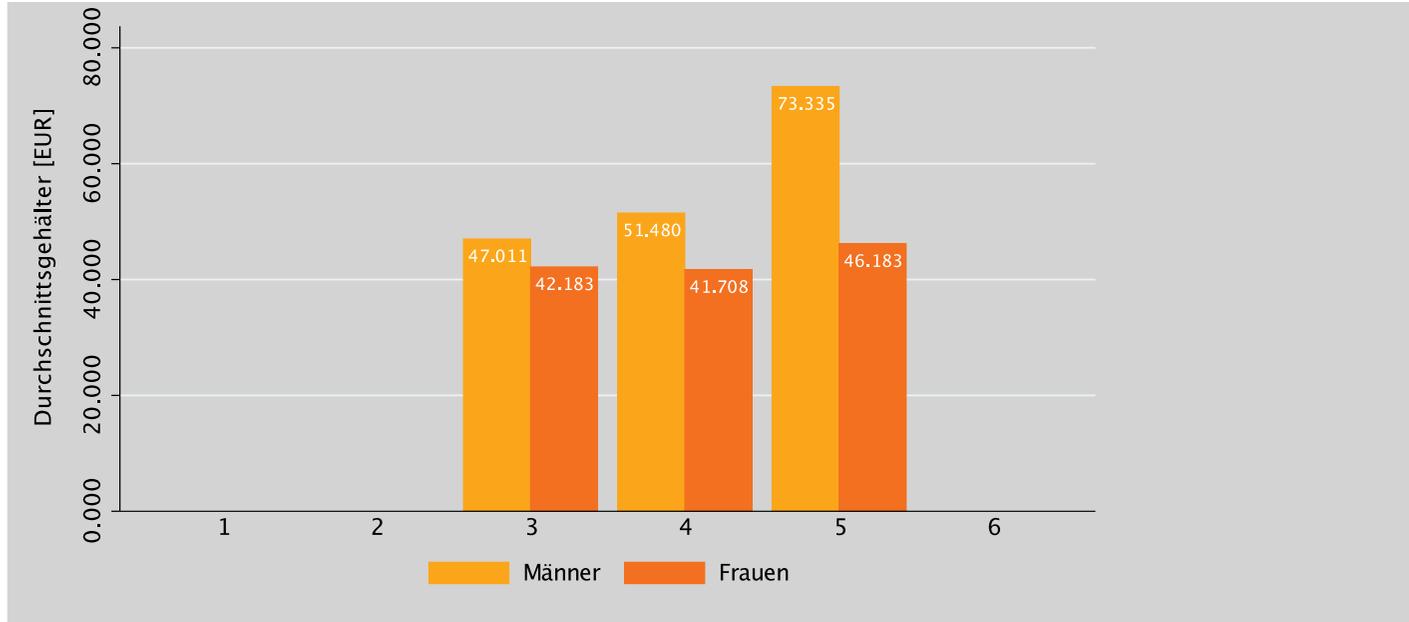


Tabelle 8.6: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)			47.011	51.480	73.335	
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)			42.183	41.708	46.183	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)			-10,3 %	-19,0 %	-37,0 %	
Anzahl Männer			24	112	2	
Anzahl Frauen			13	29	1	

Abbildung 8.7: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)



Tabelle 8.7: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)				55.850	65.684	
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)				56.493	58.860	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)				1,2 %	-10,4 %	
Anzahl Männer				96	34	
Anzahl Frauen				26	8	

Abbildung 8.8: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (Diplom Uni / Master)



Tabelle 8.8: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (Diplom Uni / Master)

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)					79.642	111.558
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)					77.502	86.934
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)					-2,7 %	-22,1 %
Anzahl Männer					39	14
Anzahl Frauen					5	1

Abbildung 8.9: Gehaltsrückstand nach Anforderungsstufe

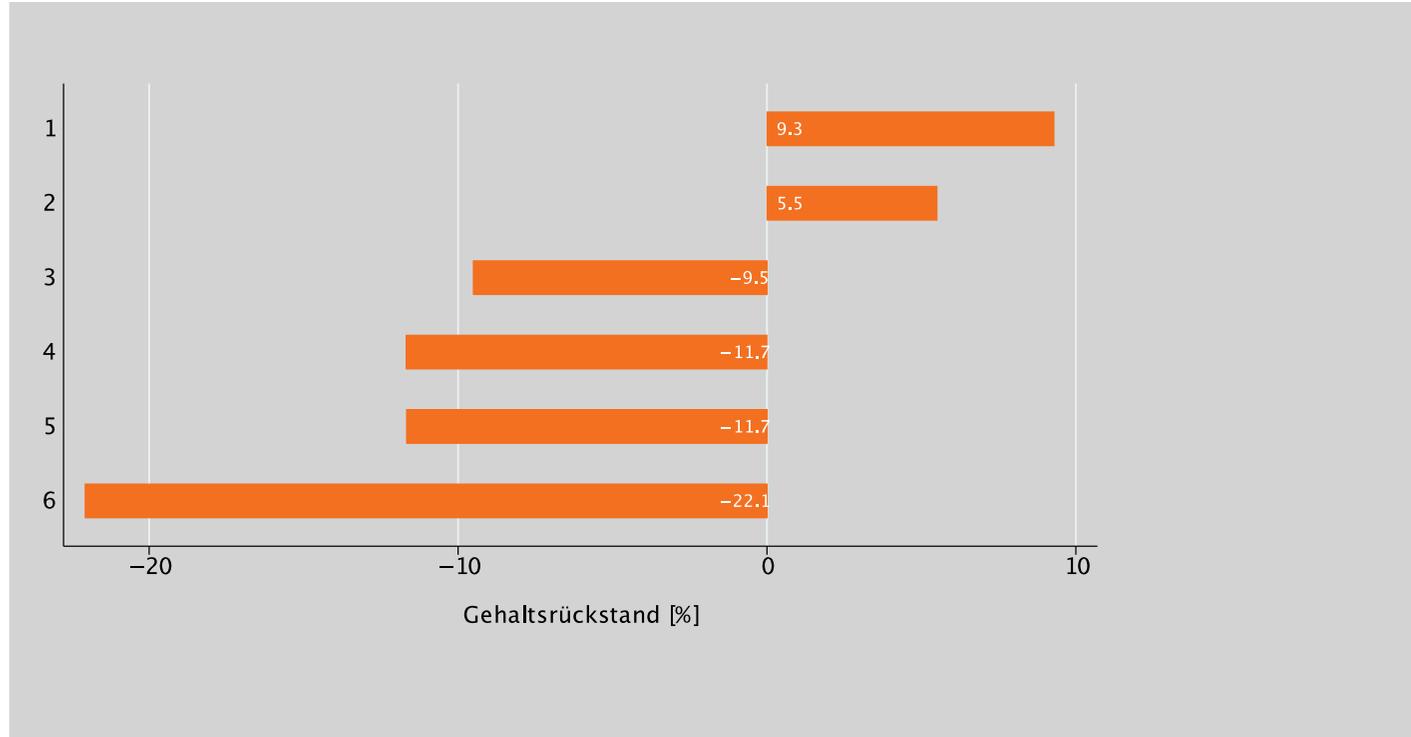


Abbildung 8.9: Gehaltsrückstand nach Anforderungsstufe

	1	2	3	4	5	6
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	9,3 %	5,5 %	-9,5 %	-11,7 %	-11,7 %	-22,1 %

9. Berufliche Stellung

Die berufliche Stellung im Unternehmen ist ein wesentlicher Indikator für die betriebliche Verantwortung einer Person. Je höher die berufliche Stellung, umso größer fällt grundsätzlich auch die Budget- und/oder die Personalverantwortung aus. Im Allgemeinen wird die berufliche Stellung durch die Position in der betrieblichen Hierarchie beschrieben.

Entsprechend der wissenschaftlichen Erkenntnisse ist bekannt, dass die Entlohnung eines Beschäftigten nicht nur von seiner beruflichen Stellung abhängt, sondern dass sie auch mit zunehmender Verantwortung überproportional ansteigt, d.h. die Entlohnungsabstände zwischen einzelnen Hierarchiestufen steigen ebenfalls an. Gleichermaßen ist bekannt, dass größere Unternehmen eine größere Anzahl an Führungsebenen aufweisen und insgesamt durch eine durchschnittlich höhere Entlohnung gekennzeichnet sind.

Informationen zur beruflichen Stellung sind für Analysen der geschlechtsspezifischen Entgeltgleichheit in zweifacher Hinsicht relevant. Einerseits ist der Einfluss auf die Entlohnung von Bedeutung, zum anderen kann v.a. anhand beschreibender Statistiken die Verteilung von Frauen und Männern entlang der Unternehmenshierarchie dargestellt werden. Zwar hat in den letzten Jahren der Anteil von Frauen an den Führungskräften in der Privatwirtschaft lt. Führungskräfte-Monitor von 2001 bis 2006 von 26% auf 31% zugenommen. Allerdings sind Frauen bislang noch deutlich seltener in Führungspositionen tätig als Männer.

Neben den Daten zum Anforderungsniveau werden damit zwei arbeitsplatzbezogene Merkmale in die Analyse aufgenommen, die die Strukturen in den Unternehmen abbilden. In dieser Analyse wurden zur Unterscheidung verwendet:

1. Ohne Führungsfunktion
2. Unterste Führungsebene (Teamleitung, nur fachliche Anweisung)
3. Untere Führungsebene (Gruppen- oder Abteilungsleitung, Führung von Kleinstunternehmen (unter 4 MA))
4. Mittlere Führungsebene (Führung von Bereichen mit über 250 MA oder Unternehmen mit bis zu 250 MA)
5. Obere Führungsebene (Führung von Bereichen mit über 1000 MA oder Unternehmen mit mehr als 250 MA)
6. Oberste Führungsebene (Unternehmensführung großer Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern (MA))

Die folgenden Seiten präsentieren noch einmal anhand verschiedener Darstellungen Informationen zur Entlohnung sowie zur Verteilung von Frauen und Männern im Hinblick auf ihre berufliche Stellung. Durch die gemeinsame Beurteilung der Entgeltdifferenz und des Frauenanteils (für einzelne Führungsebenen) lassen sich Hinweise ableiten, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt. Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass ein erhöhter Frauenanteil in Führungspositionen ein positiver Erfolgsfaktor für Unternehmen sein kann.

Zudem veranschaulichen die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend den Zusammenhang von Entgelthöhe und Führungsebene. Da es sich bei dem Merkmal berufliche Stellung um eine kategoriale Variable handelt, sind die Häufigkeitsverteilungen in den einzelnen Kategorien durch Punkte gekennzeichnet. Die Trendlinien deuten in etwa den Entgeltzuwachs mit steigender Führungsverantwortung an.

Abbildung 9.1: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung

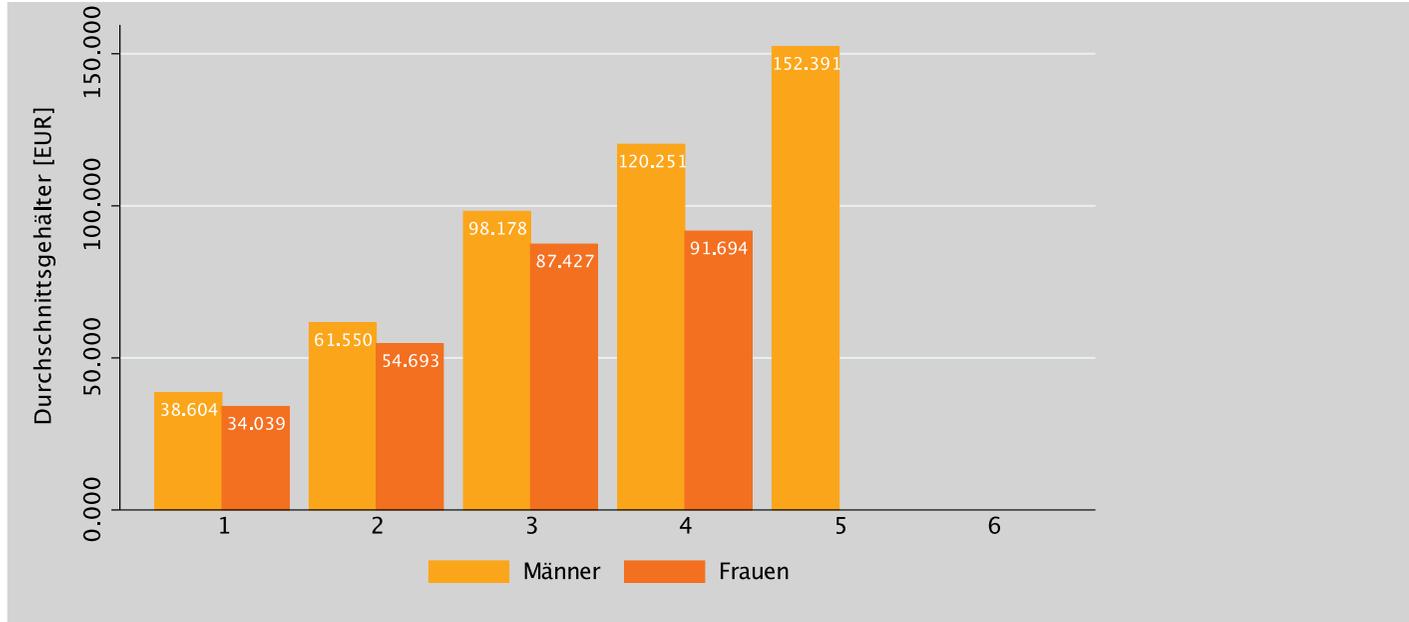


Tabelle 9.1: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	38.604	61.550	98.178	120.251	152.391	
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	34.039	54.693	87.427	91.694		
Durchschnittsentgelt gesamt	36.348	60.206	96.524	110.732	152.391	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-11,8 %	-11,1 %	-11,0 %	-23,7 %		
Anzahl Männer	433	201	11	2	2	
Anzahl Frauen	423	49	2	1	0	
Anzahl gesamt	856	250	13	3	2	
Frauenanteil in %	49,4 %	19,6 %	15,4 %	33,3 %	0,0 %	

Abbildung 9.2: Gehalt nach beruflicher Stellung - Einzelwerte*

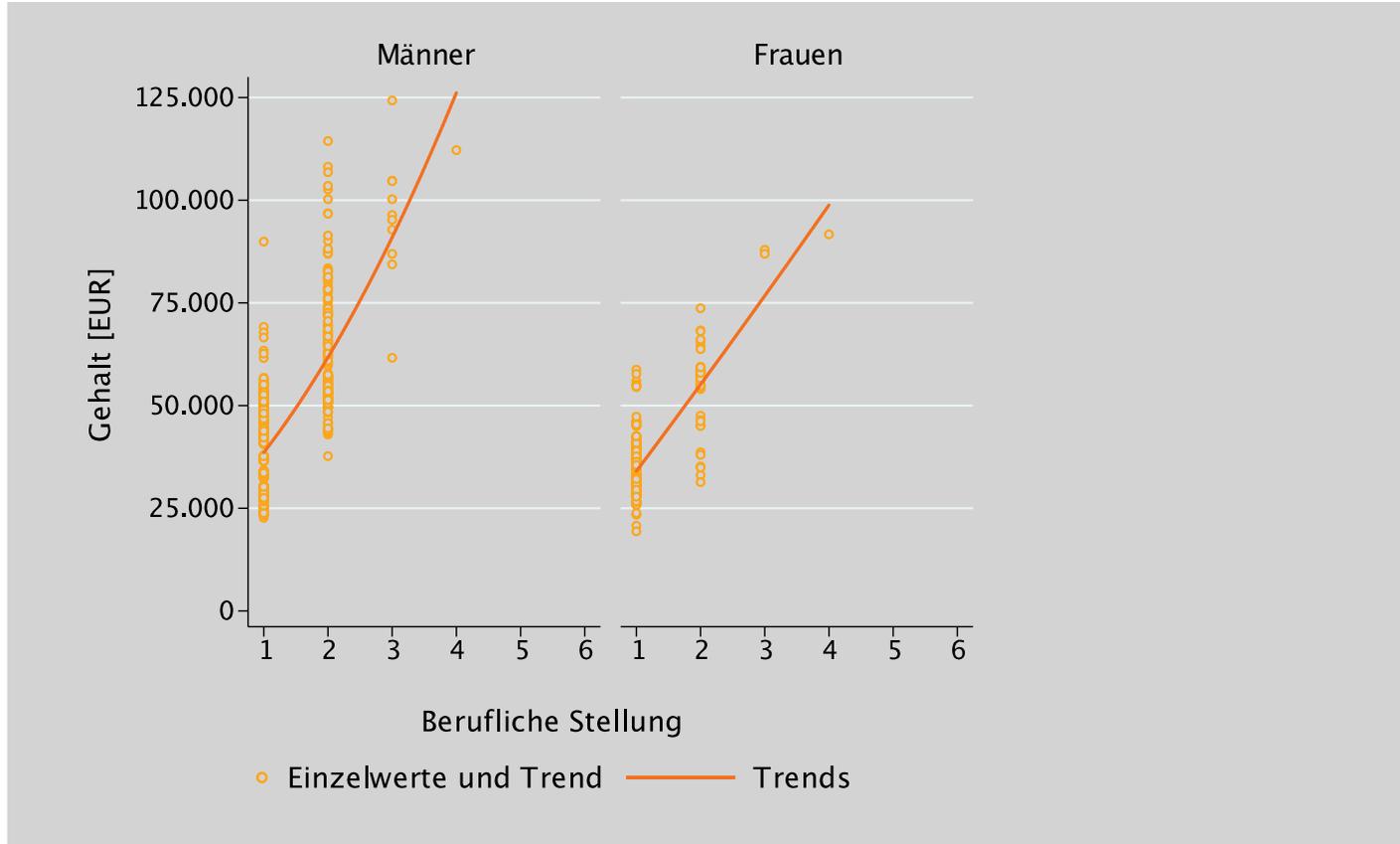
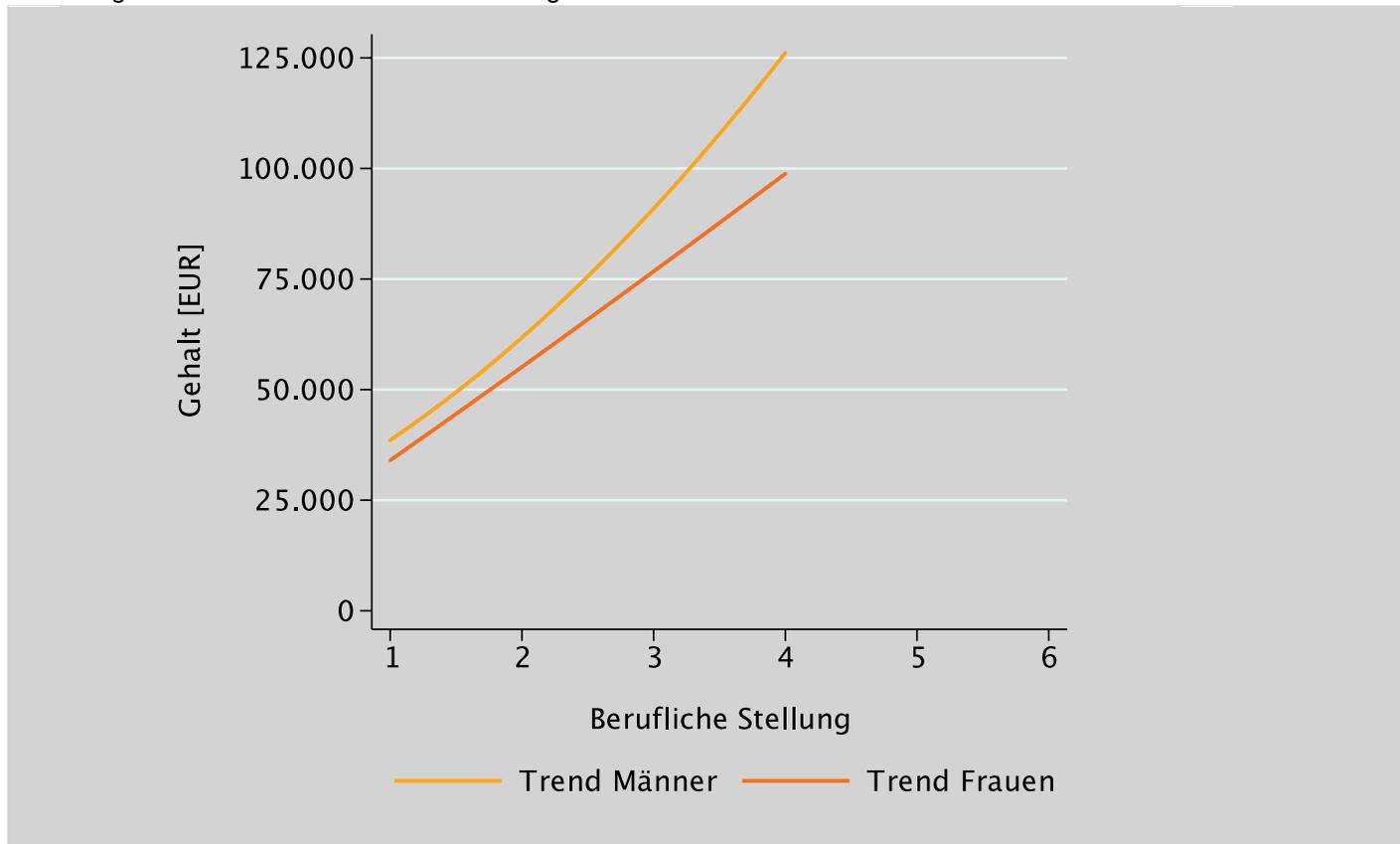


Abbildung 9.3: Gehalt nach beruflicher Stellung - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 9.4: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung und Ausbildung (ohne Ausbildung)

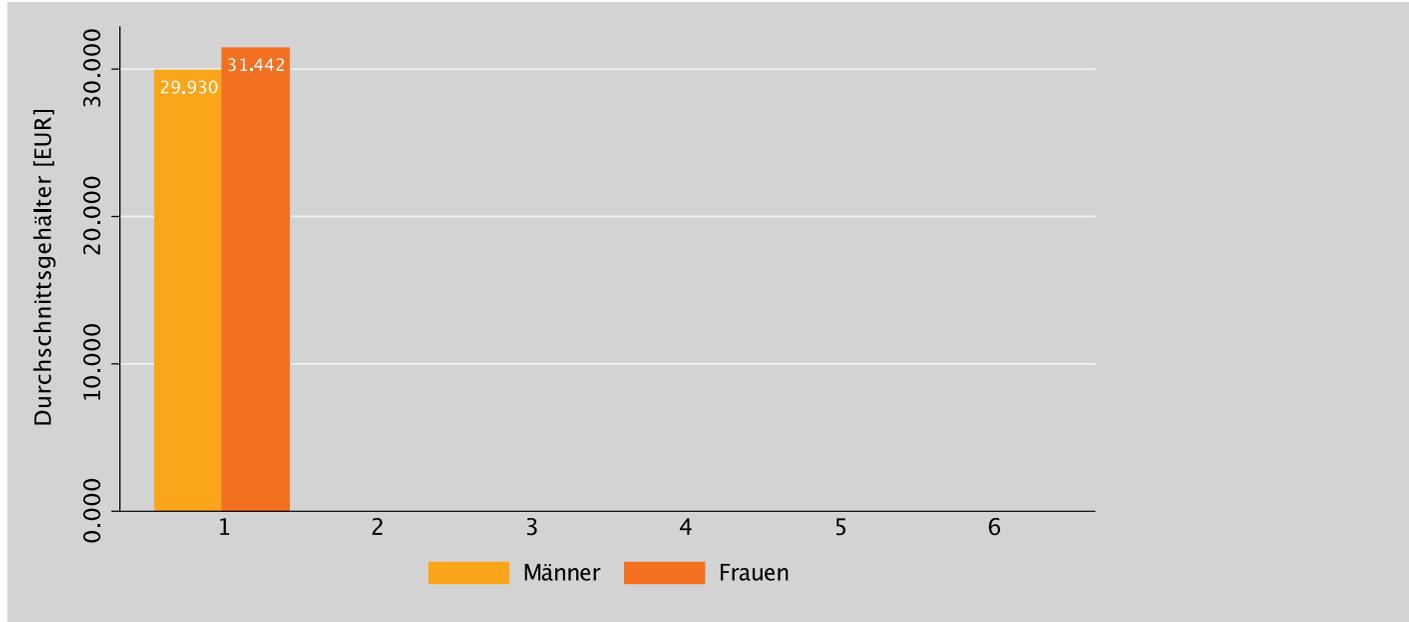


Tabelle 9.4: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung und Ausbildung (ohne Ausbildung)

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	29.930					
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	31.442					
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	5,1 %					
Anzahl Männer	160					
Anzahl Frauen	205					

Abbildung 9.5: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

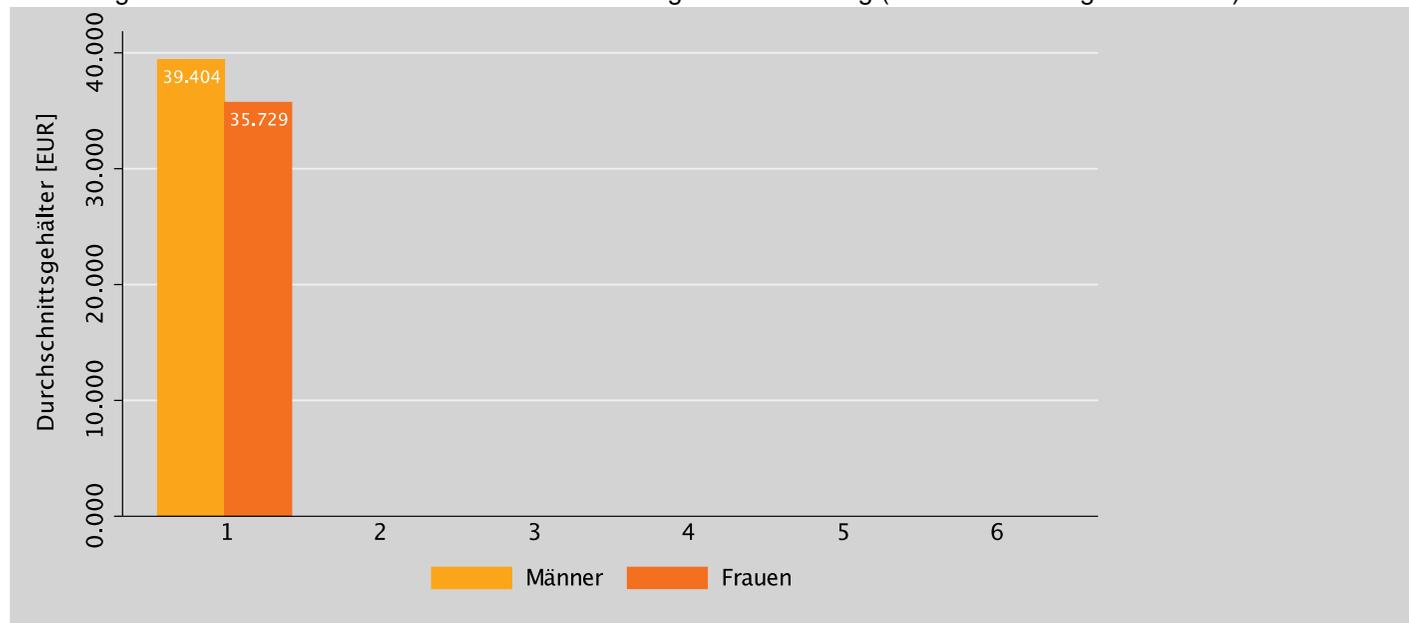


Tabelle 9.5: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	39.404					
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	35.729					
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-9,3 %					
Anzahl Männer	168					
Anzahl Frauen	187					

Abbildung 9.6: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

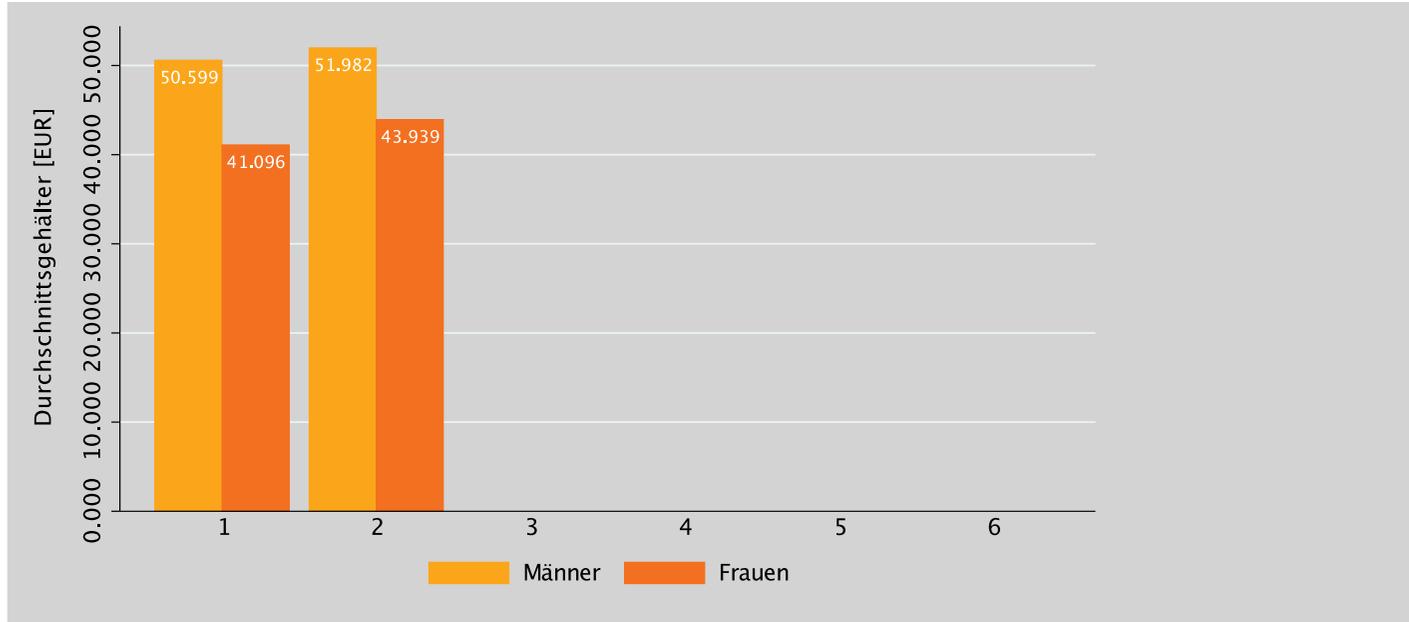


Tabelle 9.6: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	50.599	51.982				
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	41.096	43.939				
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-18,8 %	-15,5 %				
Anzahl Männer	96	42				
Anzahl Frauen	30	13				

Abbildung 9.7: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)

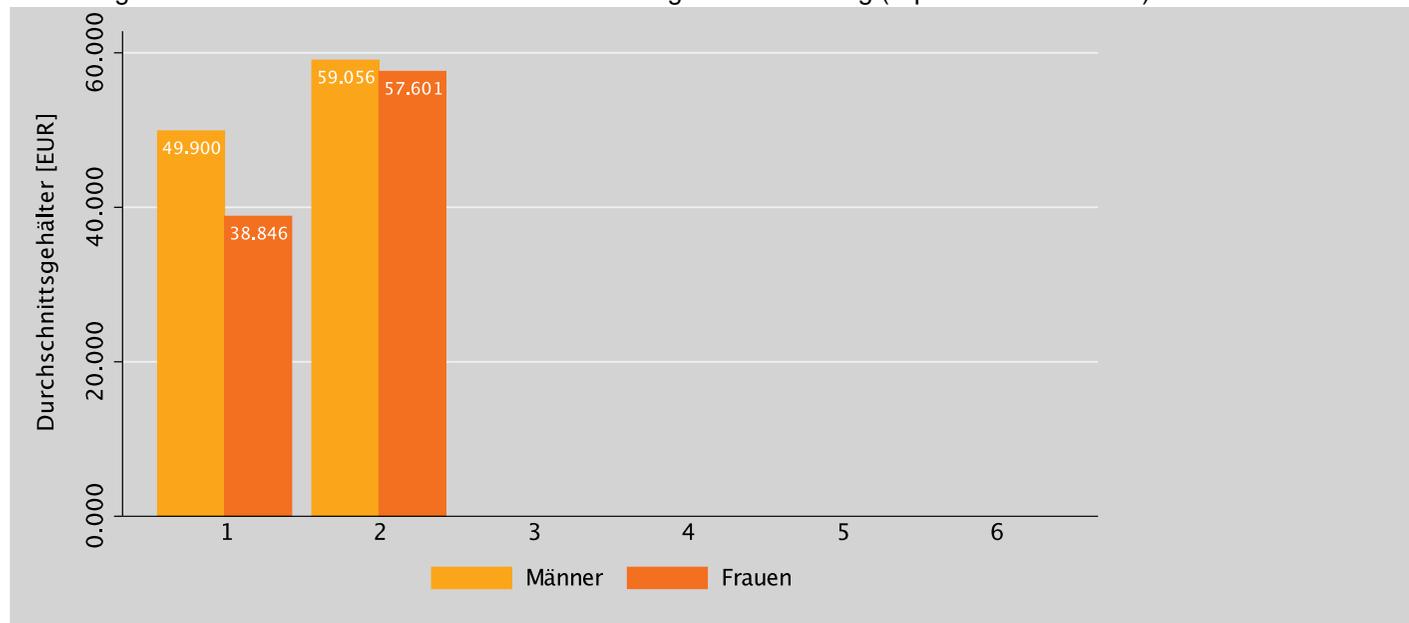


Tabelle 9.7: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	49.900	59.056				
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	38.846	57.601				
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-22,2 %	-2,5 %				
Anzahl Männer	9	121				
Anzahl Frauen	1	33				

Abbildung 9.8: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung und Ausbildung (Diplom Uni / Master)

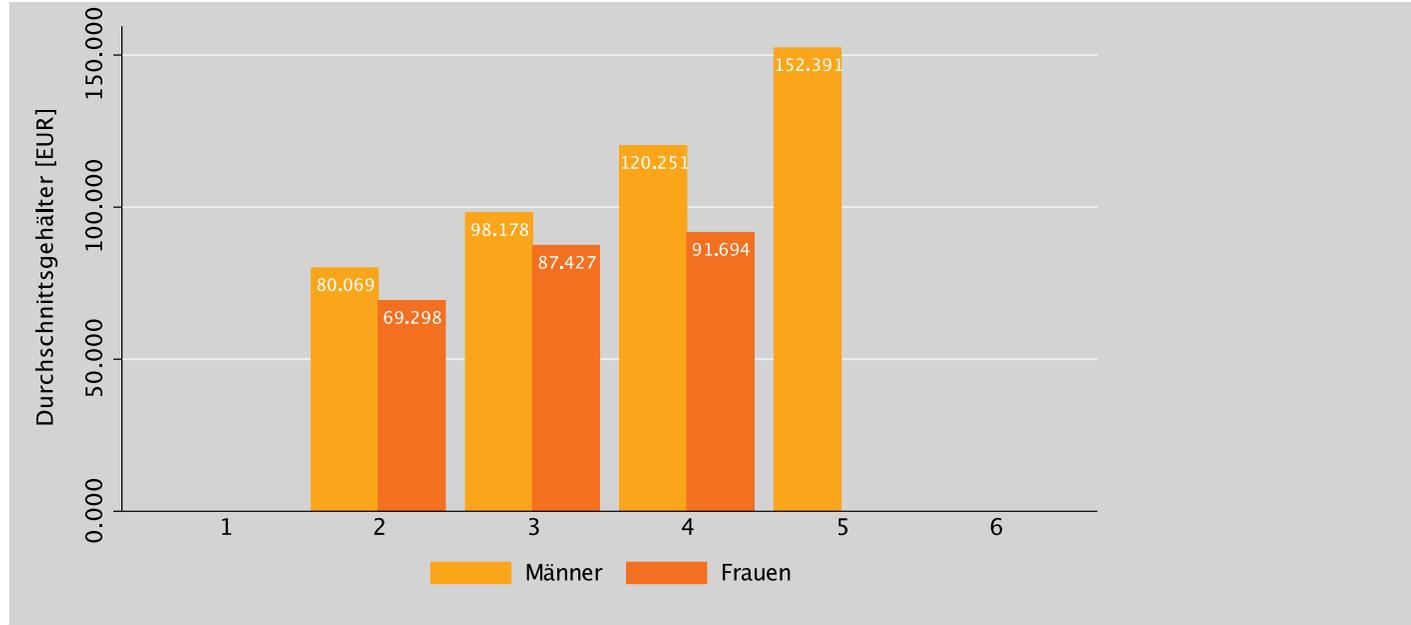


Tabelle 9.8: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung und Ausbildung (Diplom Uni / Master)

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		80.069	98.178	120.251	152.391	
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		69.298	87.427	91.694		
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		-13,5 %	-11,0 %	-23,7 %		
Anzahl Männer		38	11	2	2	
Anzahl Frauen		3	2	1		

Abbildung 9.9: Gehaltsrückstand nach beruflicher Stellung

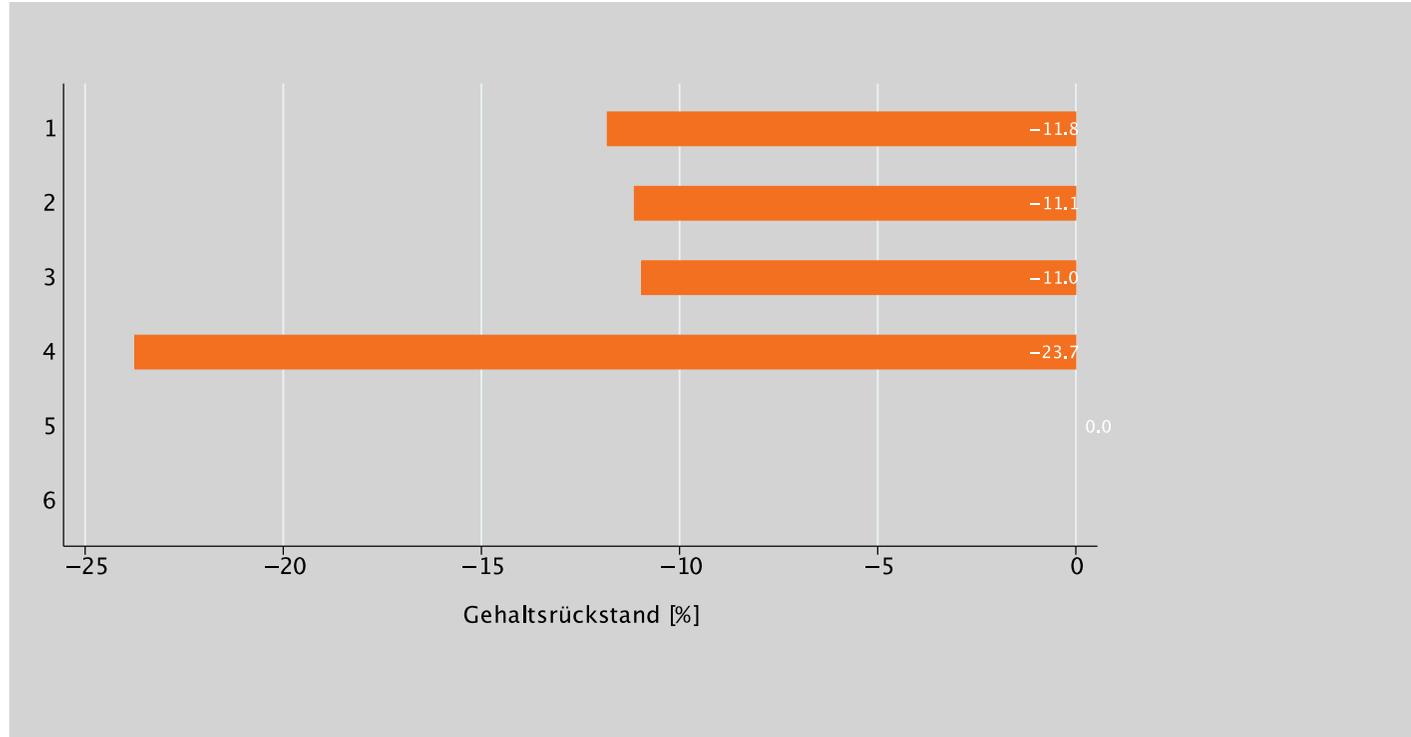


Abbildung 9.9: Gehaltsrückstand nach beruflicher Stellung

	1	2	3	4	5	6
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	-11,8 %	-11,1 %	-11,0 %	-23,7 %		

10. Befristung

Immer wieder werden Arbeitsverträge in Deutschland befristet abgeschlossen.

Dies stellt eine weitere Abweichung vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis dar. Die Befristung trifft insbesondere junge Menschen (Statistisches Bundesamt 2004f). Zudem kann die Befristung von Arbeitsstellen zu langfristig diskontinuierlichen Erwerbsbiografien führen, was gleichzeitig mit sozialer Unsicherheit für den Betroffenen verbunden ist.

Im Jahr 2004 stehen laut Mikrozensus jeweils rund 8 Prozent der weiblichen und der männlichen Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Für die untersuchten Datensätze des Unternehmens ergibt sich hinsichtlich der Befristung von Frauen und Männern folgendes Bild.

Auf den Folgeseiten werden die Vergütungsdaten noch einmal präzise in Grafiken und Tabellenform dargestellt und um Informationen zur Verteilung von Frauen und Männern anhand der Befristung ihres Arbeitsvertrages ergänzt. Wie auch im vorigen Abschnitt können aus den Daten Hinweise abgeleitet werden, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend veranschaulichen den Zusammenhang von Entgelthöhe und Befristung.

Abbildung 10.1: Gehaltsdifferenz nach Befristung

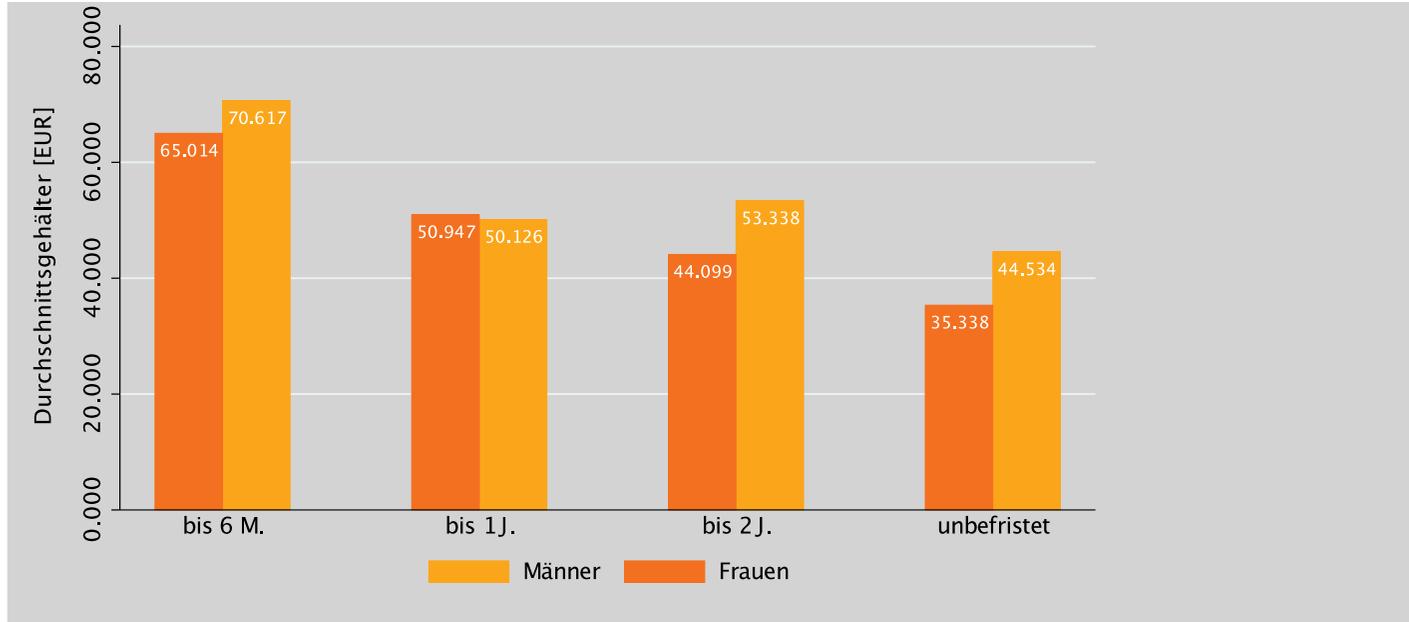


Tabelle 10.1: Gehaltsdifferenz nach Befristung

	unbefristet	bis 2 J.	bis 1 J.	bis 6 M.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	44.534	53.338	50.126	70.617
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	35.338	44.099	50.947	65.014
Durchschnittsentgelt gesamt	40.343	50.337	50.278	69.965
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-20,6 %	-17,3 %	1,6 %	-7,9 %
Anzahl Männer	510	79	22	38
Anzahl Frauen	427	38	5	5
Anzahl gesamt	937	117	27	43
Frauenanteil in %	45,6 %	32,5 %	18,5 %	11,6 %

Abbildung 10.2: Gehalt nach Befristung - Einzelwerte*

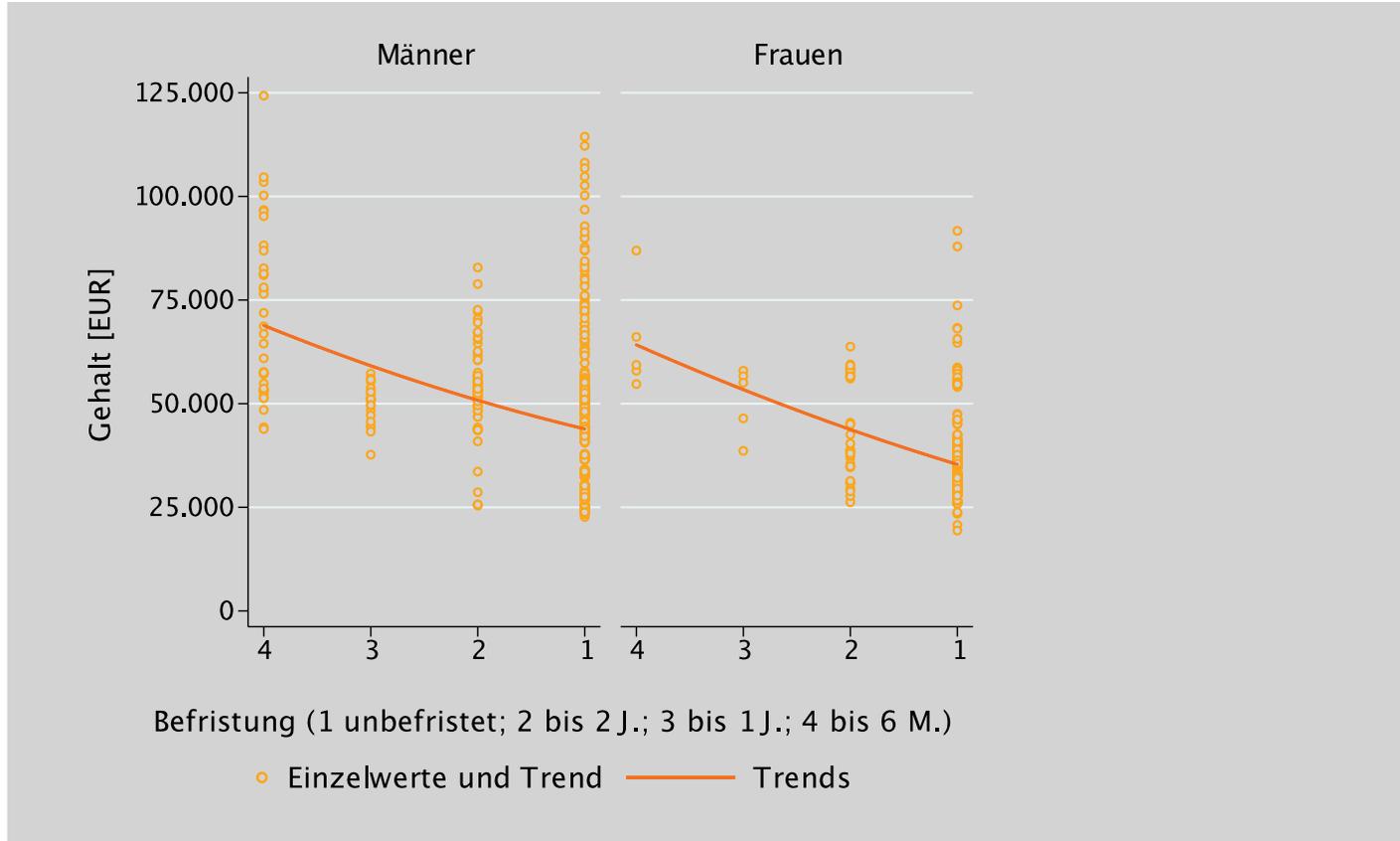
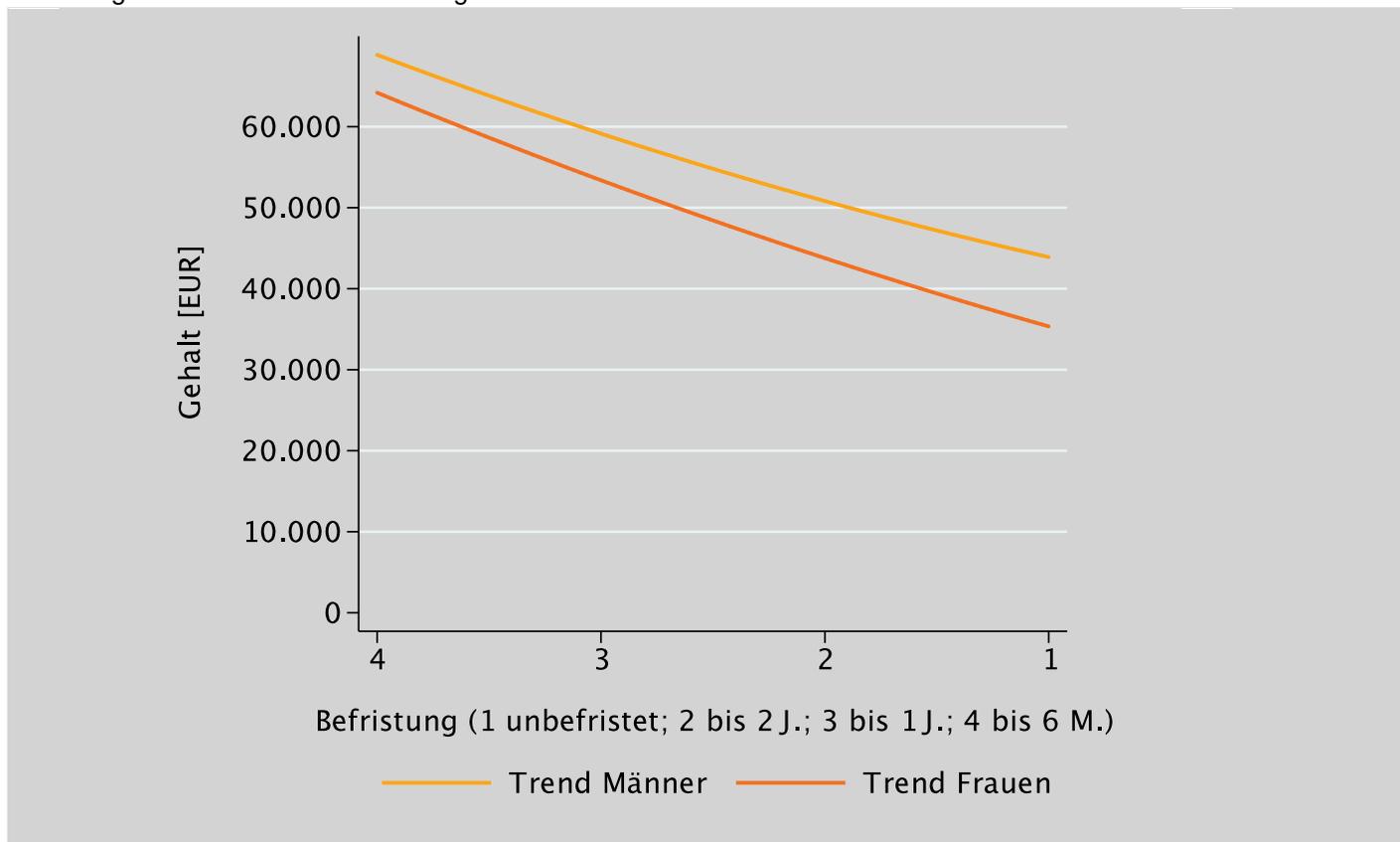


Abbildung 10.3: Gehalt nach Befristung - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 10.4: Gehaltsdifferenz nach Befristung und Ausbildung (ohne Ausbildung)

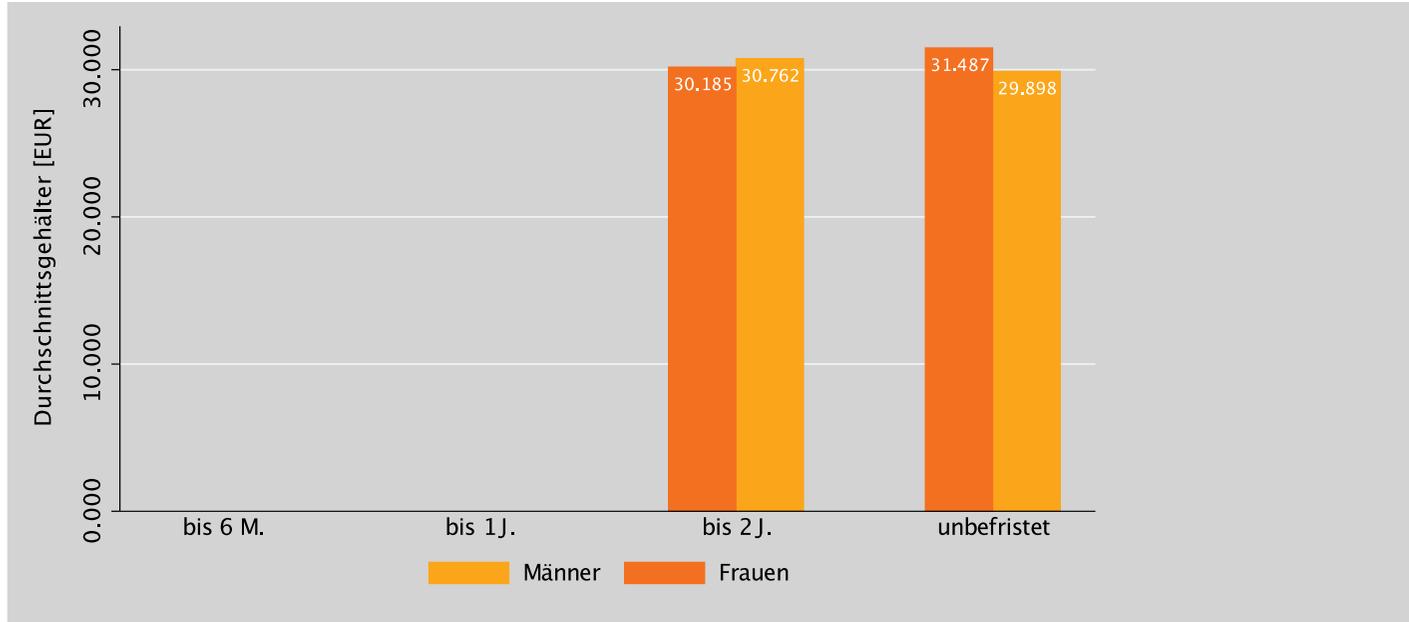


Tabelle 10.4: Gehaltsdifferenz nach Befristung und Ausbildung (ohne Ausbildung)

	unbefristet	bis 2 J.	bis 1 J.	bis 6 M.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	29.898	30.762		
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	31.487	30.185		
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	5,3 %	-1,9 %		
Anzahl Männer	154	6		
Anzahl Frauen	198	7		

Abbildung 10.5: Gehaltsdifferenz nach Befristung und Ausbildung (Berufsausbildung oder

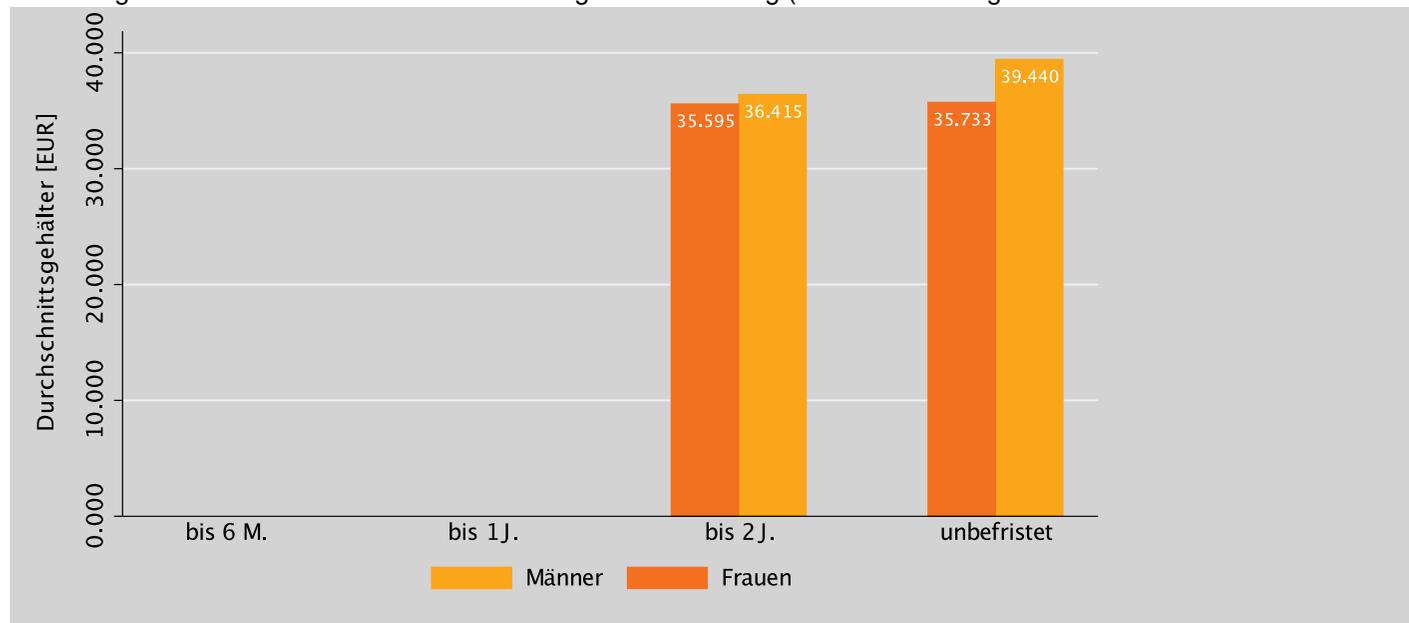


Tabelle 10.5: Gehaltsdifferenz nach Befristung und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

	unbefristet	bis 2 J.	bis 1 J.	bis 6 M.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	39.440	36.415		
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	35.733	35.595		
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-9,4 %	-2,3 %		
Anzahl Männer	166	2		
Anzahl Frauen	181	6		

Abbildung 10.6: Gehaltsdifferenz nach Befristung und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

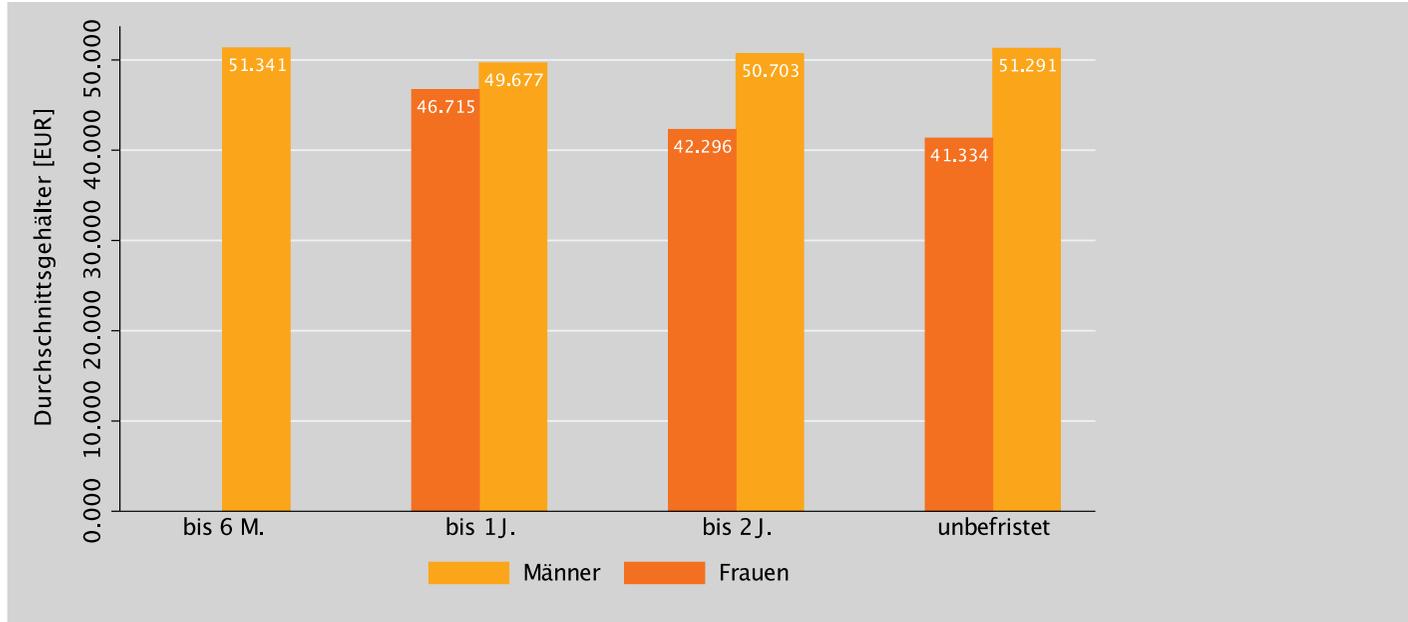


Tabelle 10.6: Gehaltsdifferenz nach Befristung und Ausbildung (weiterführende Berufsausbildung)

	unbefristet	bis 2 J.	bis 1 J.	bis 6 M.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	51.291	50.703	49.677	51.341
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	41.334	42.296	46.715	-
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-19,4 %	-16,6 %	-6,0 %	-
Anzahl Männer	95	23	15	5
Anzahl Frauen	29	11	3	-

Abbildung 10.7: Gehaltsdifferenz nach Befristung und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)



Tabelle 10.7: Gehaltsdifferenz nach Befristung und Ausbildung (Diplom FH / Bachelor)

	unbefristet	bis 2 J.	bis 1 J.	bis 6 M.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	60.338	56.772	51.087	58.180
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	57.829	56.117	57.294	57.345
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-4,2 %	-1,2 %	12,1 %	-1,4 %
Anzahl Männer	65	42	16	16
Anzahl Frauen	15	14	3	3

Abbildung 10.8: Gehaltsdifferenz nach Befristung und Ausbildung (Diplom Uni / Master)

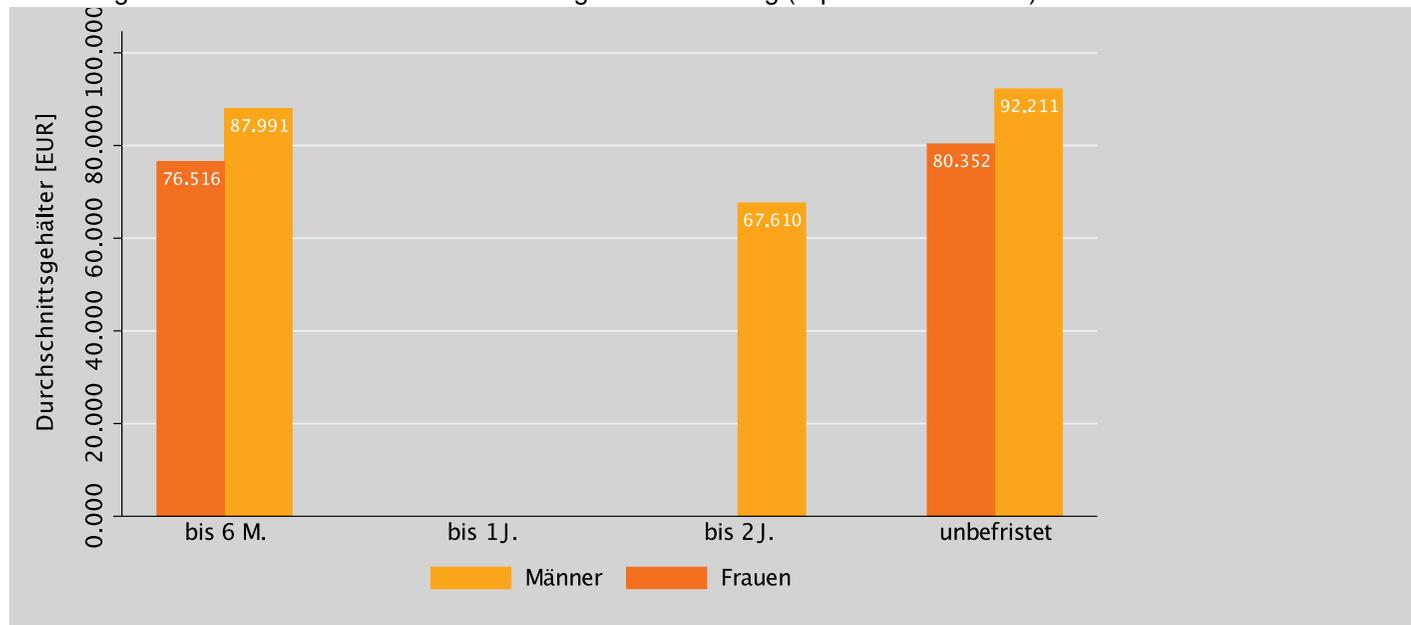


Tabelle 10.8: Gehaltsdifferenz nach Befristung und Ausbildung (Diplom Uni / Master)

	unbefristet	bis 2 J.	bis 1 J.	bis 6 M.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	92.211	67.610		87.991
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	80.352			76.516
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-12,9 %			-13,0 %
Anzahl Männer	30	6		17
Anzahl Frauen	4			2

Abbildung 10.9: Gehaltsrückstand nach Befristung

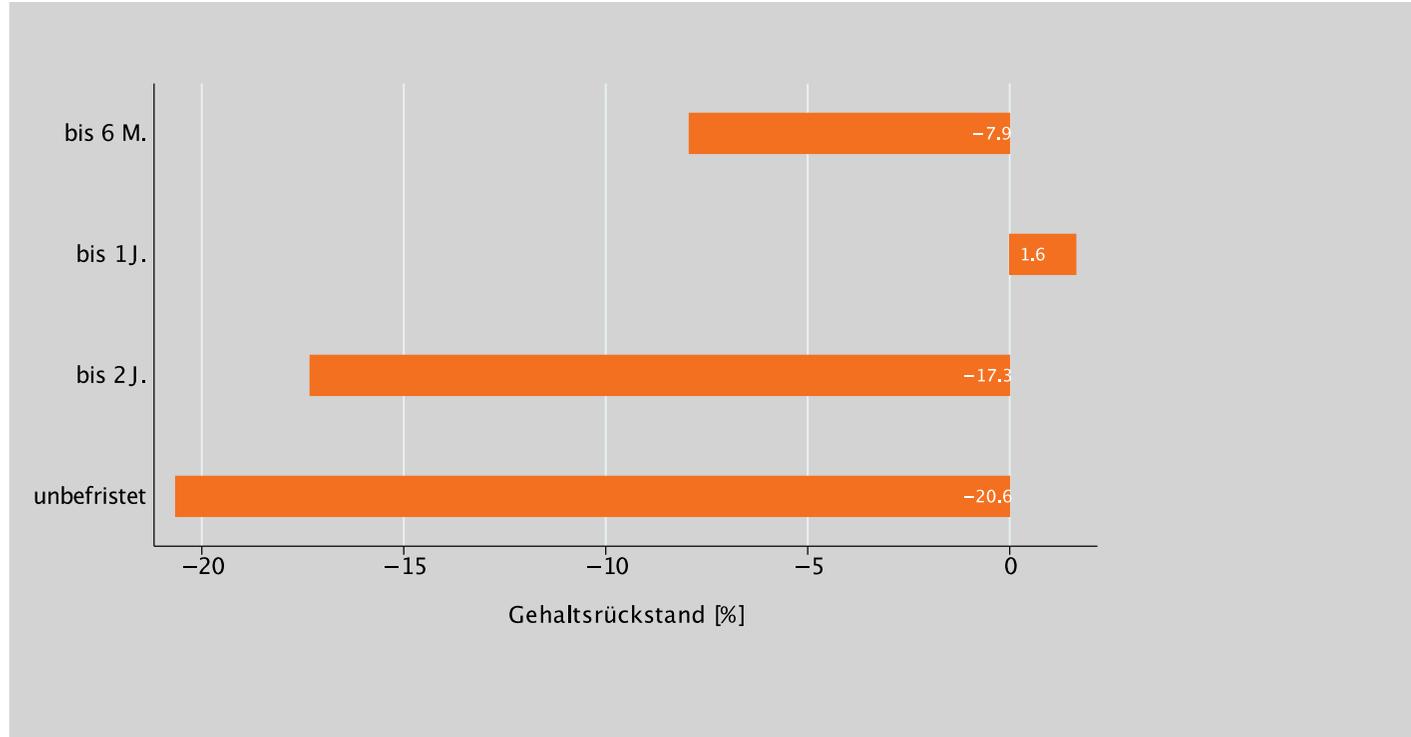


Abbildung 10.9: Gehaltsrückstand nach Befristung

	unbefristet	bis 2 J.	bis 1 J.	bis 6 M.
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	-20,6 %	-17,3 %	1,6 %	-7,9 %

11. Teamgröße

Eine Führungskraft bezeichnet im Personalwesen eine Person, die eine Führungsverantwortung in einem Unternehmen besetzt. Im Kontext dieser Analyse wird eine Führungskraft in vielen Fällen auch als "Person mit (Budget- und/oder) Personalverantwortung" bezeichnet.

In den letzten Jahren hat der Anteil von Frauen auf Führungsstellen lt. Führungskräfte-Monitor 2001 - 2006 von 25% auf 30% zugenommen.

Die Bewertung des Anforderungsniveaus einer Führungskräftestelle ist u.a. auch - aber nicht alleine - von der Anzahl der geführten Mitarbeiter abhängig.

Dies nicht nur vor dem Hintergrund des "Köpfezahlens" sondern insbesondere auch vor dem Hintergrund des "Anspruchsniveaus der wahrgenommenen Stellen der zugeordneten Mitarbeiter".

Beide Zusammenhänge werden nachfolgend untersucht.

- + Einmal wird untersucht, wie sich die Vergütung mit steigender Anzahl der Mitarbeiter entwickelt
- + Zudem wird untersucht, wie sich die Vergütung vor dem Hintergrund des Anspruchsniveaus der Stelle verändert.

Auf den Folgeseiten werden die Vergütungsdaten noch einmal präzise in Grafiken und Tabellenform dargestellt und um Informationen zur Verteilung von Frauen und Männern anhand der Teamgröße ergänzt. Wie auch im vorigen Abschnitt können aus den Daten Hinweise abgeleitet werden, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend veranschaulichen den Zusammenhang von Entgelthöhe und Teamgröße.

Abbildung 11.1: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße



Tabelle 11.1: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße

	0 MA	1-3 MA	4-8 MA	9-15 MA	16-30 MA	31-100 MA	> 101 MA
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	38.718	59.052	58.034	76.076	95.748	100.973	146.551
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	34.039	54.464	54.466	87.920	-	76.280	91.694
Durchschnittsentgelt gesamt	36.409	57.749	57.397	76.773	95.748	96.857	119.122
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-12,1 %	-7,8 %	-6,1 %	15,6 %	-	-24,5 %	-37,4 %
Anzahl Männer	434	58	115	16	15	10	1
Anzahl Frauen	423	23	25	1	0	2	1
Anzahl gesamt	857	81	140	17	15	12	2
Frauenanteil in %	49,4 %	28,4 %	17,9 %	5,9 %	0,0 %	16,7 %	50,0 %

Abbildung 11.2: Gehalt nach Teamgröße - Einzelwerte*

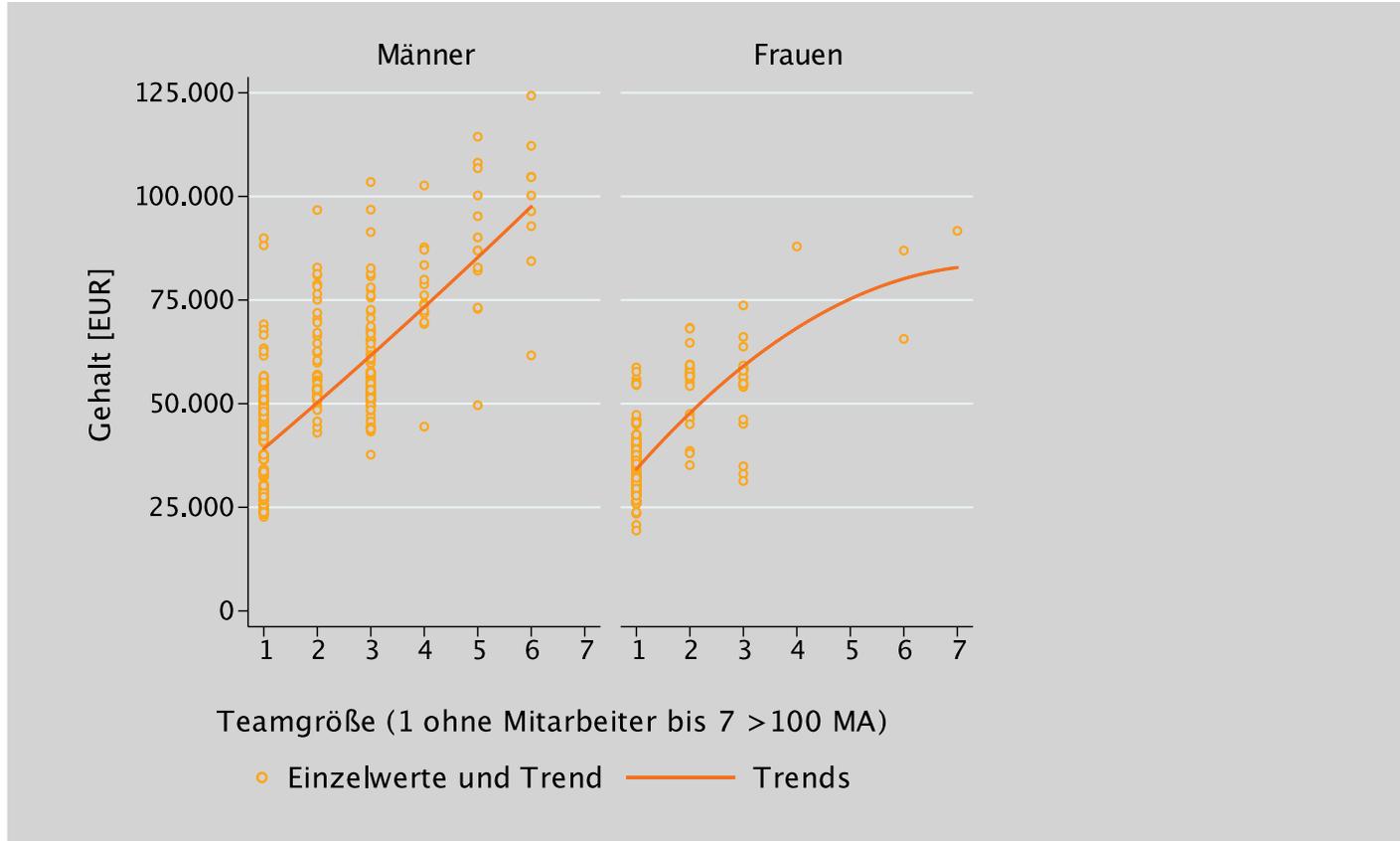
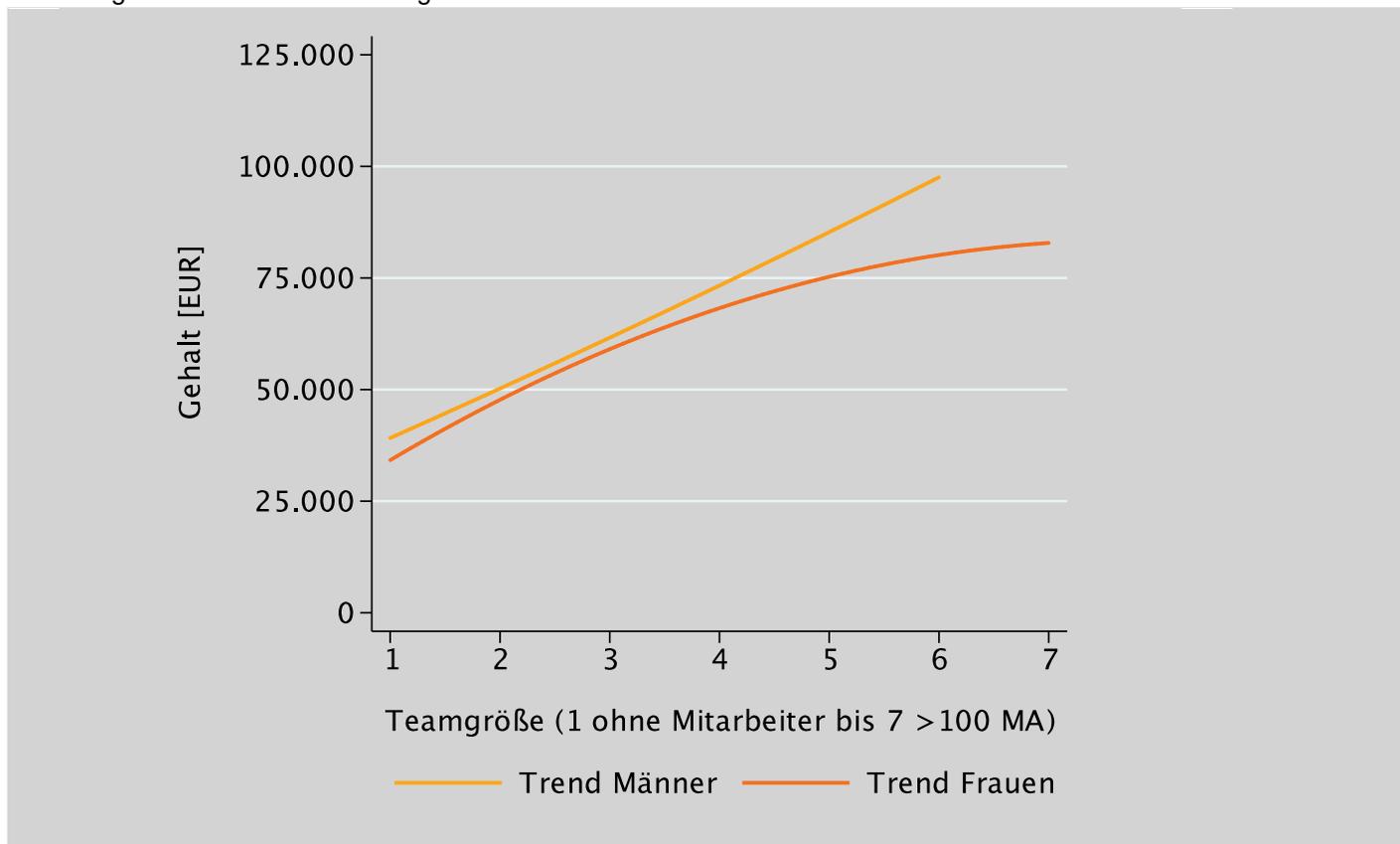


Abbildung 11.3: Gehalt nach Teamgröße - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 11.4: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 1)

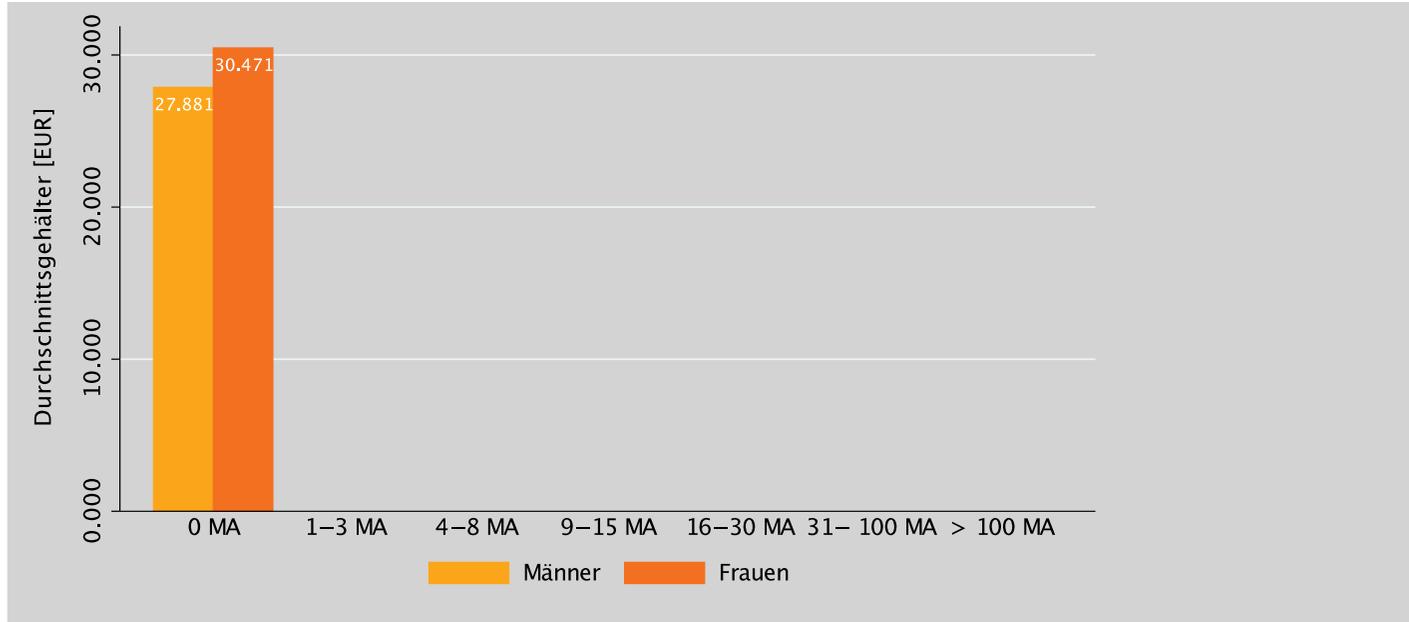


Tabelle 11.4: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 1)

	0 MA	1-3 MA	4-8 MA	9-15 MA	16-30 MA	31-100 MA	> 101 MA
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	27.881						
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	30.471						
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	9,3 %						
Anzahl Männer	102						
Anzahl Frauen	138						

Abbildung 11.5: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 2)

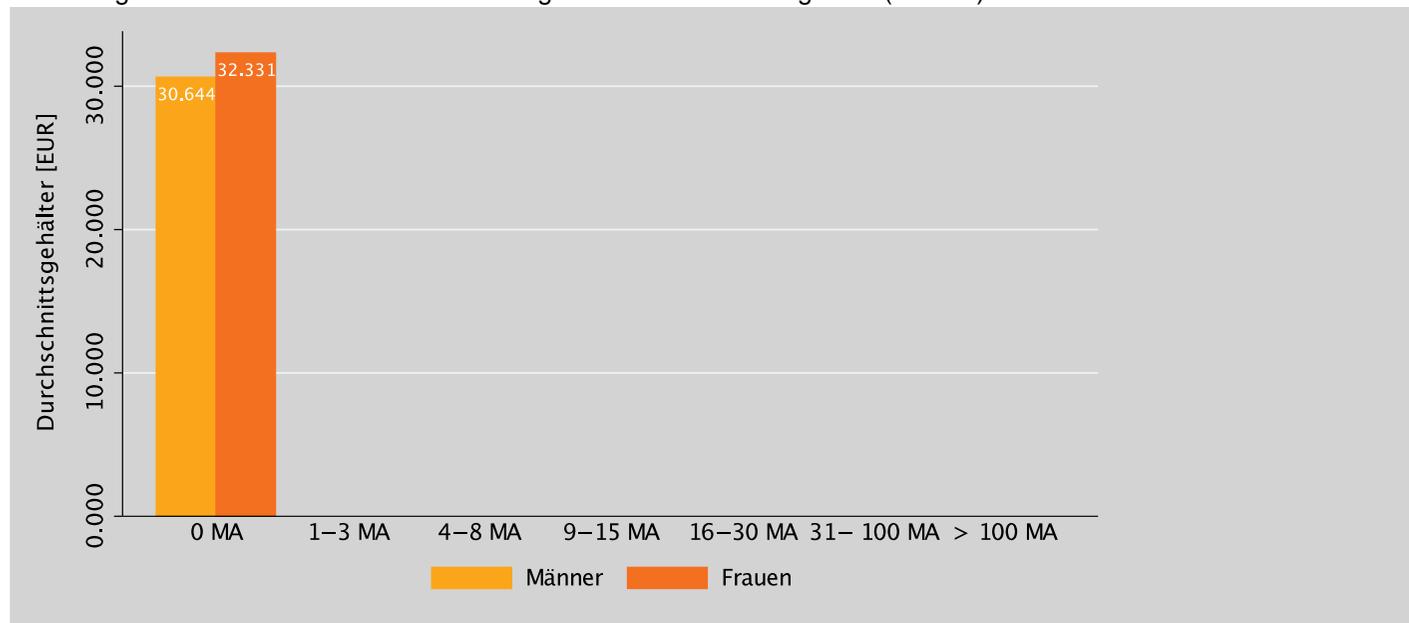


Tabelle 11.5: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 2)

	0 MA	1-3 MA	4-8 MA	9-15 MA	16-30 MA	31-100 MA	> 101 MA
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	30.644						
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	32.331						
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	5,5 %						
Anzahl Männer	23						
Anzahl Frauen	17						

Abbildung 11.6: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 3)

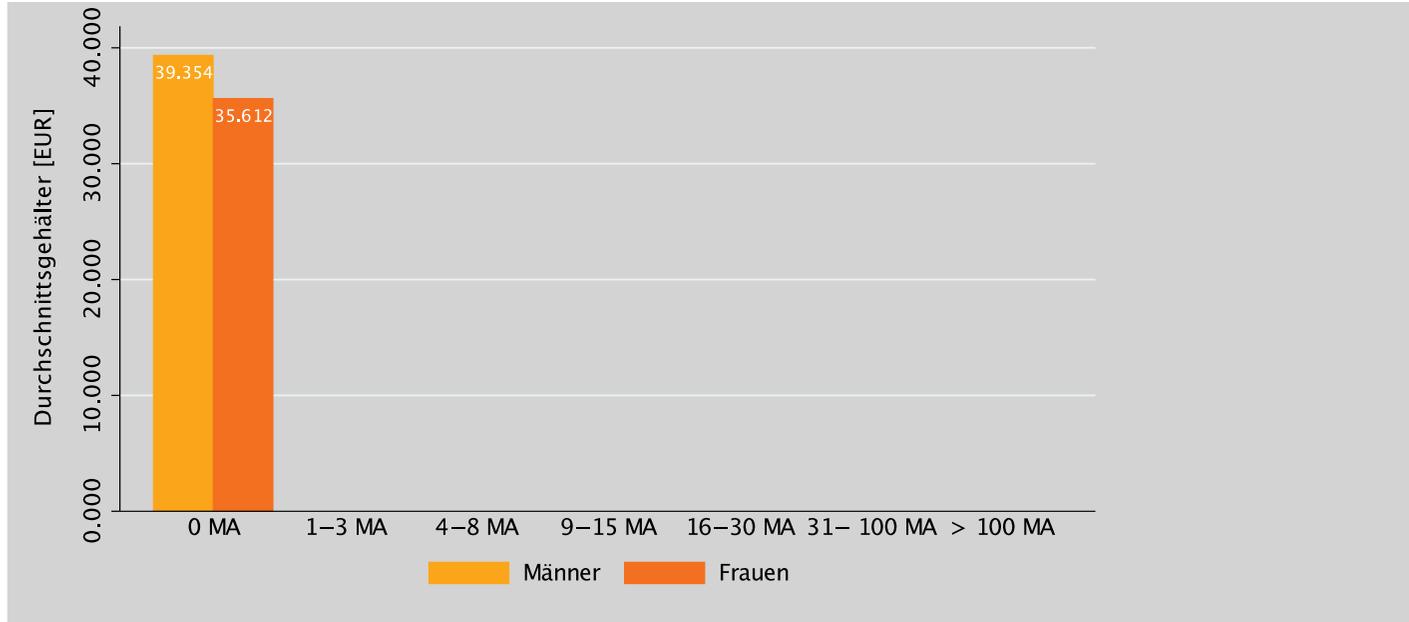


Tabelle 11.6: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 3)

	0 MA	1-3 MA	4-8 MA	9-15 MA	16-30 MA	31-100 MA	> 101 MA
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	39.354						
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	35.612						
Entgelt Differenz (in % vom Männerentgelt)	-9,5 %						
	218						
	240						

Abbildung 11.7: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 4)

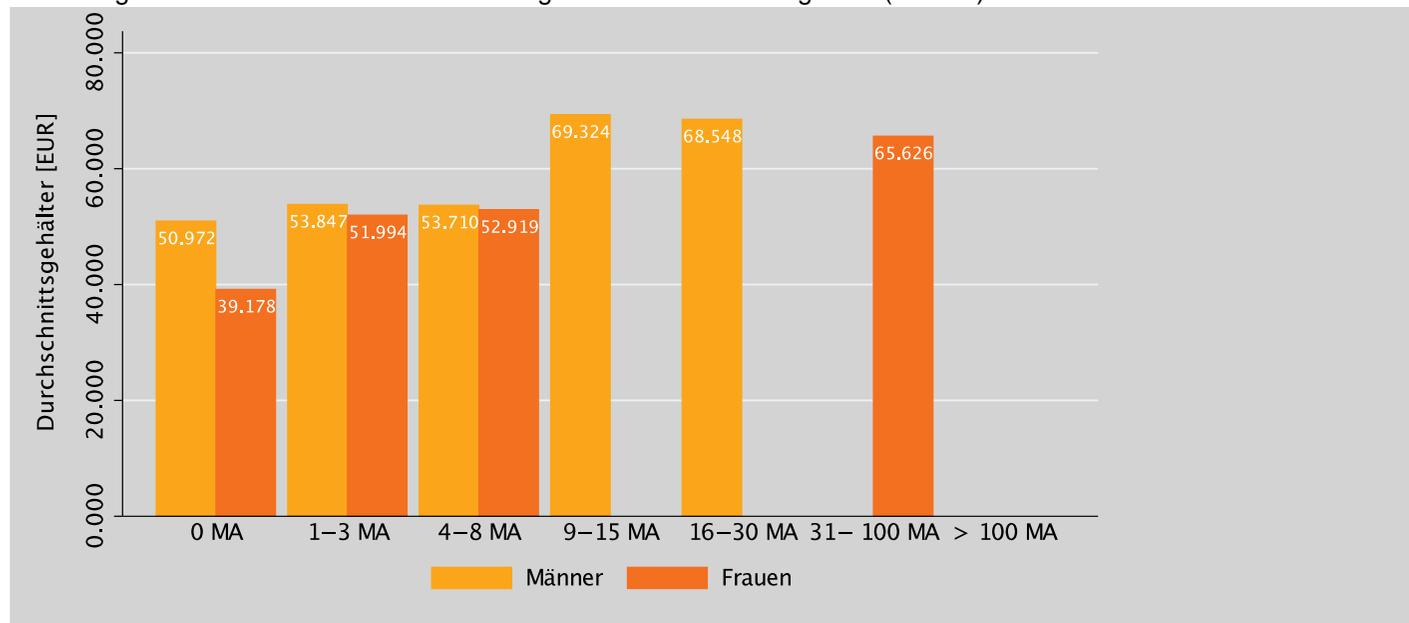


Tabelle 11.7: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 4)

	0 MA	1-3 MA	4-8 MA	9-15 MA	16-30 MA	31-100 MA	> 101 MA
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	50.972	53.847	53.710	69.324	68.548		
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	39.178	51.994	52.919			65.626	
Entgelt Differenz (in % vom Männerentgelt)	-23,1 %	-3,4 %	-1,5 %				
	90	39	80	5	3		
	28	17	19			1	

Abbildung 11.8: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 5)

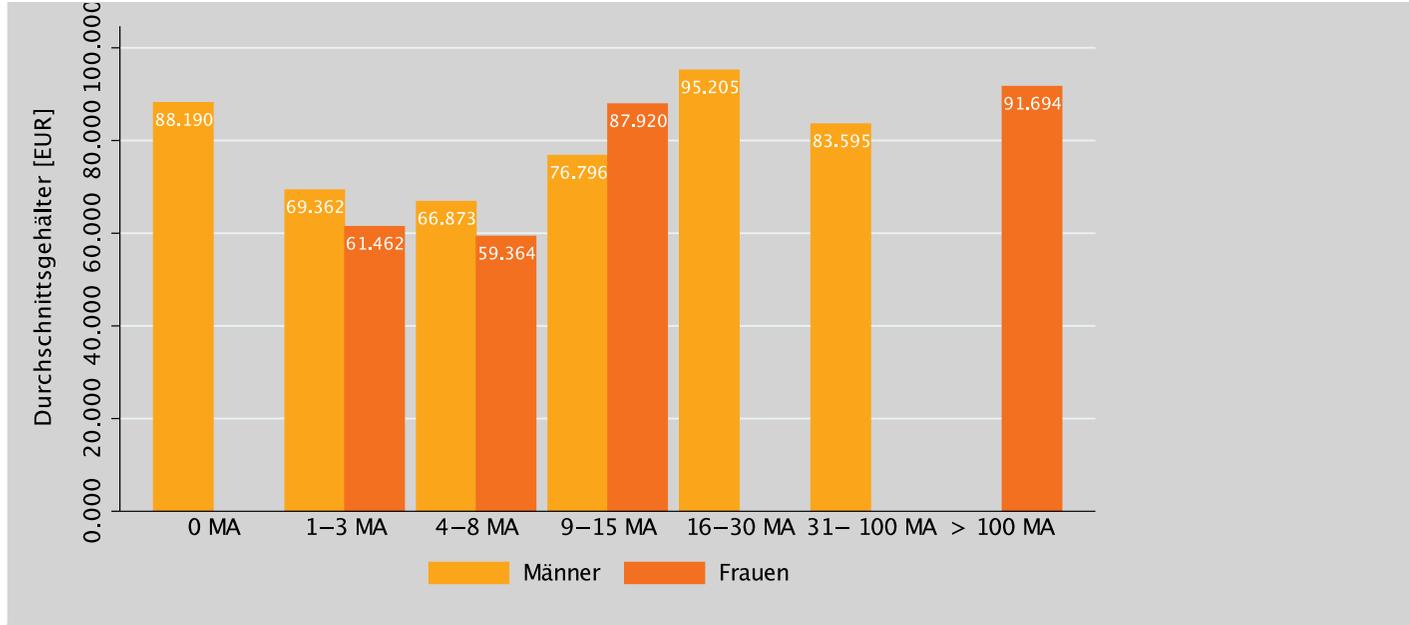


Tabelle 11.8: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 5)

	0 MA	1-3 MA	4-8 MA	9-15 MA	16-30 MA	31-100 MA	> 101 MA
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	88.190	69.362	66.873	76.796	95.205	83.595	
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		61.462	59.364	87.920			91.694
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		-11,4 %	-11,2 %	14,5 %			
Anzahl Männer	1	18	34	10	9	3	
Anzahl Frauen		6	6	1			1

Abbildung 11.9: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 6)

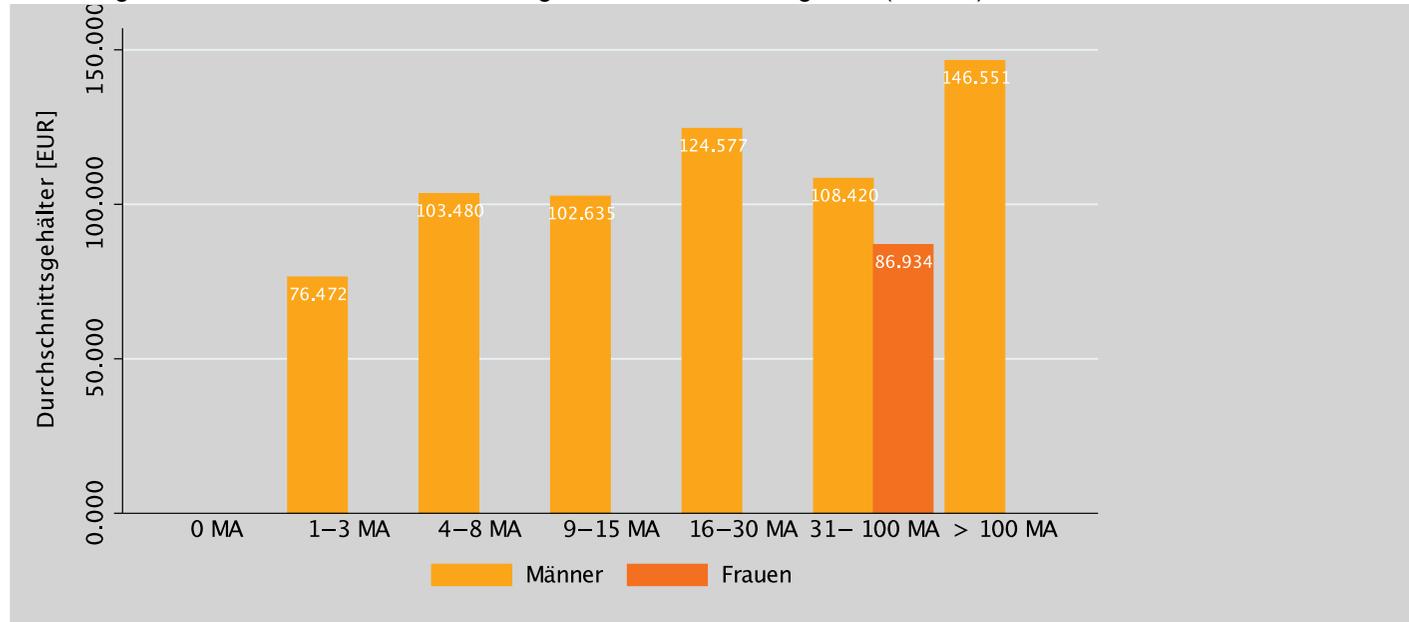


Tabelle 11.9: Gehaltsdifferenz nach Teamgröße und Anforderungswert (Stufe 6)

	0 MA	1-3 MA	4-8 MA	9-15 MA	16-30 MA	31-100 MA	> 101 MA
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		76.472	103.480	102.635	124.577	108.420	146.551
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)						86.934	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)						-19,8 %	
Anzahl Männer		1	1	1	3	7	1
Anzahl Frauen						1	

Abbildung 11.10: Gehaltsrückstand nach Teamgröße

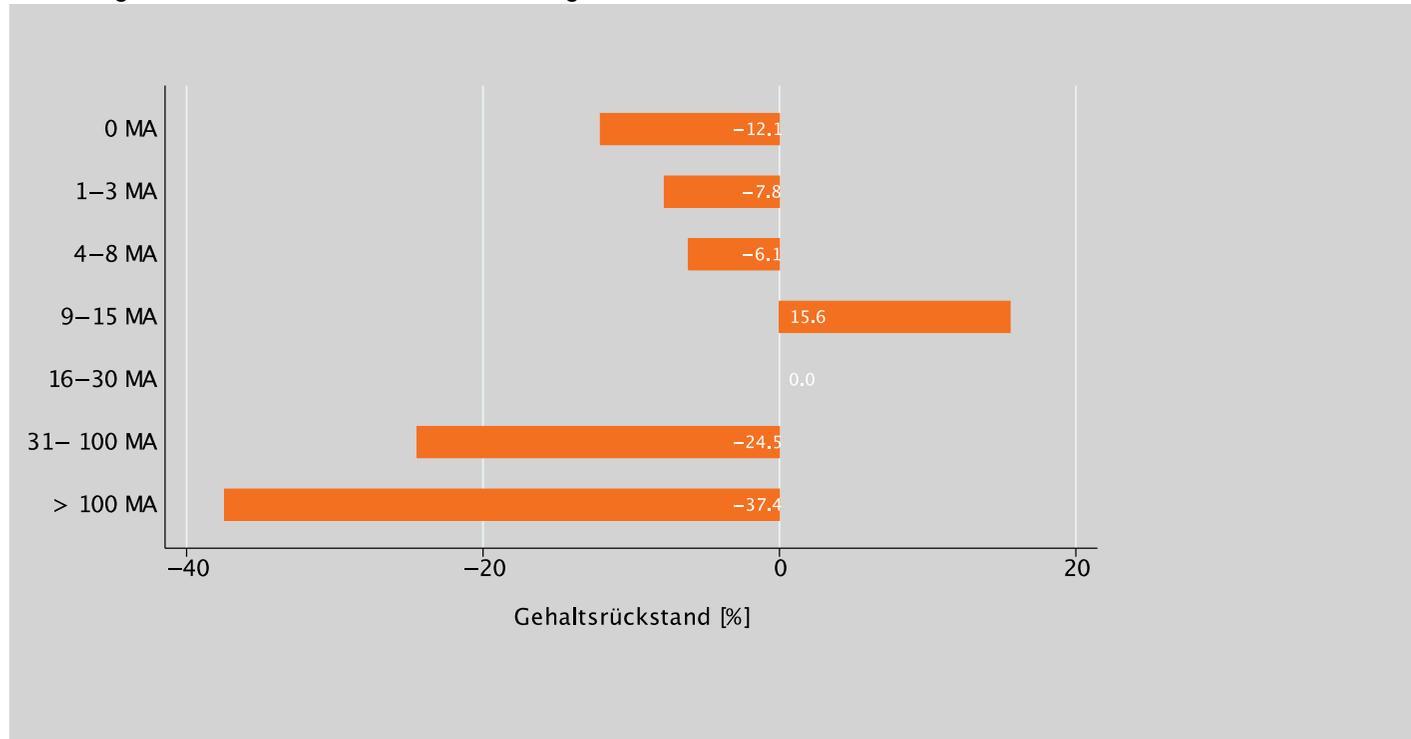


Abbildung 11.10: Gehaltsrückstand nach Teamgröße

	0 MA	1-3 MA	4-8 MA	9-15 MA	16-30 MA	31-100 MA	> 101 MA
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	-12,1 %	-7,8 %	-6,1 %	15,6 %		-24,5 %	-37,4 %

12. Organisationsbereich

Abhängig von der jeweiligen Branche, Unternehmensgröße und Region gibt es in Unternehmen unterschiedliche Vergütungshöhen für gleichwertige Stellen in verschiedenen Funktionsbereichen.

Denn es gibt Funktionen bzw. Funktionsbereiche, in denen eher weniger oder mehr bezahlt wird.

Diese Aussage unterstützt auch eine Analyse von Compensation-Online.de, die nicht nur eine unterschiedliche Vergütung von Frauen und Männern dokumentiert, sondern darüber hinaus auch die Vergütung nach Funktionszugehörigkeit über alle Branchen hinweg analysiert. Damit ist u.a. auch die Wahl des Funktionsbereiches maßgeblich für die kfr. zu erreichende Vergütungshöhe und die lfr. Vergütungschancen von Frauen und Männern.

Für die untersuchten Datensätze des Unternehmens ergibt sich hinsichtlich der Zugehörigkeit von Frauen und Männern zu definierten Funktionsbereichen im Unternehmen folgendes Bild.

Auf den Folgeseiten werden die Vergütungsdaten noch einmal präzise in Grafiken und Tabellenform dargestellt und um Informationen zur Verteilung von Frauen und Männern anhand des Organisationsbereiches ergänzt. Wie auch im vorigen Abschnitt können aus den Daten Hinweise abgeleitet werden, wo der Einfluss auf die gesamte Entgelt Differenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend veranschaulichen den Zusammenhang von Entgelthöhe und Organisationsbereich.

Abbildung 12.1: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich

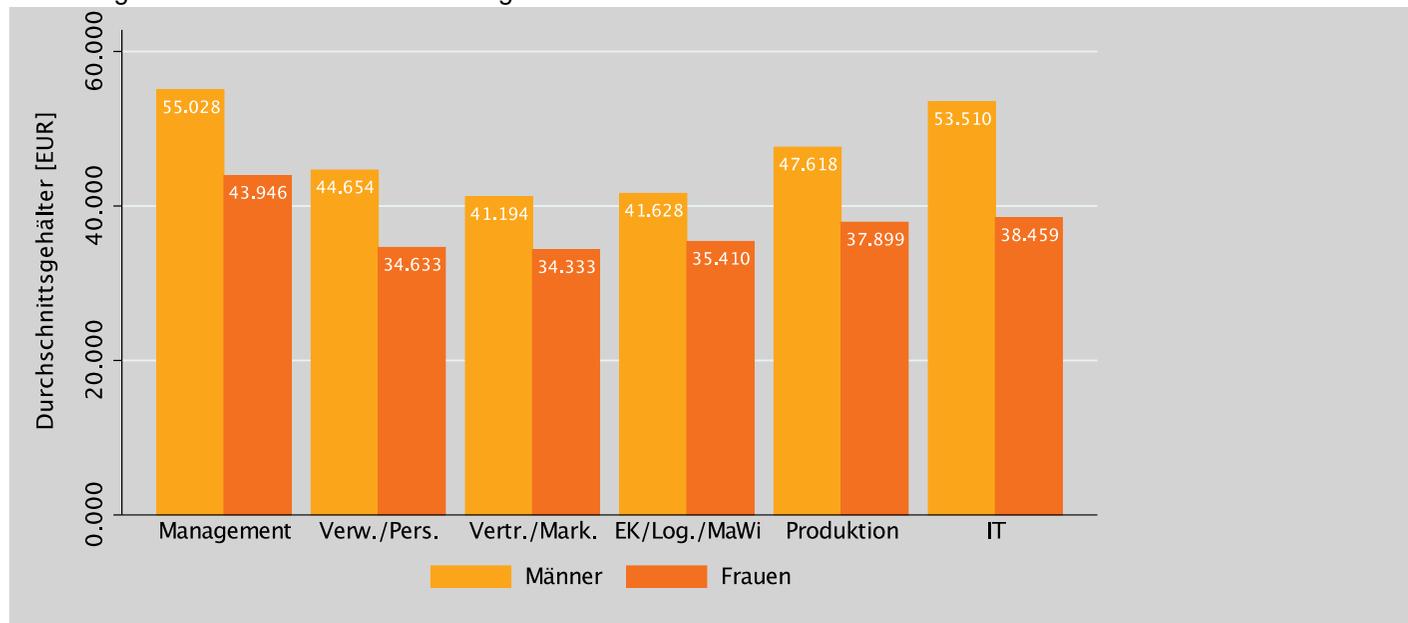
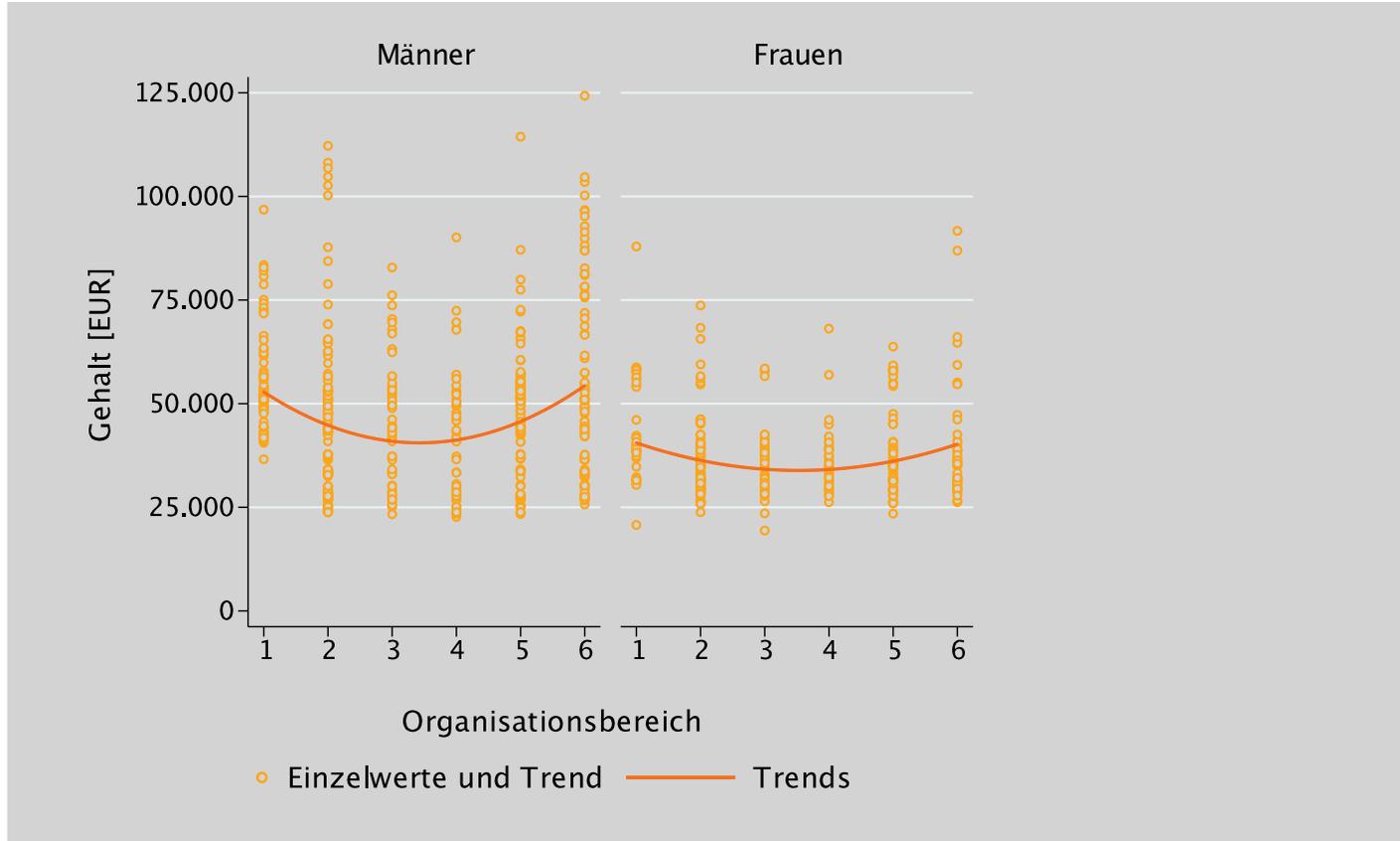


Tabelle 12.1: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich

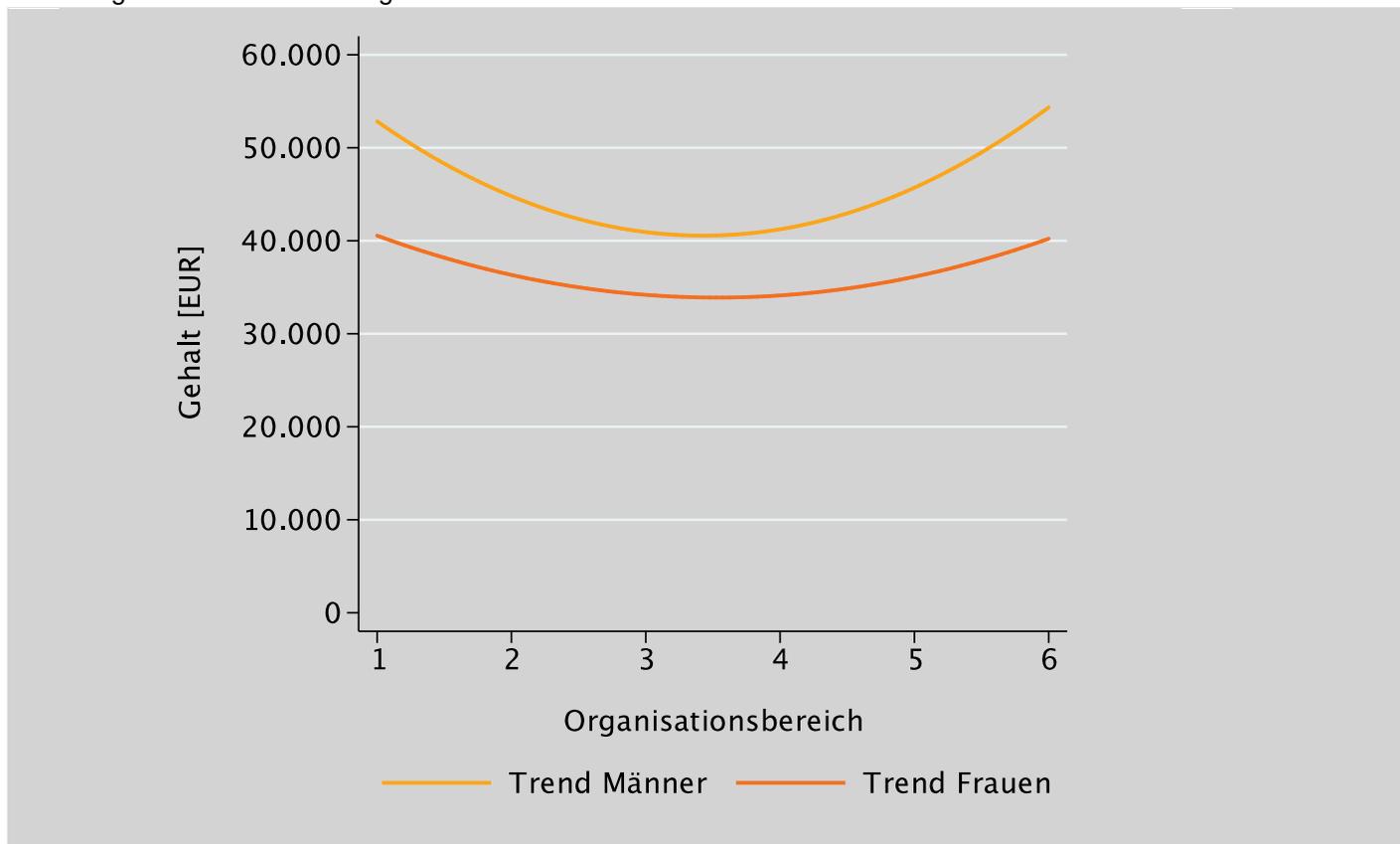
	Mgmt.	Verw. Pers.	Vertr. Mark.	EK,Lg MaWi	Prod.	IT
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	55.028	44.654	41.194	41.628	47.618	53.510
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	43.946	34.633	34.333	35.410	37.899	38.459
Durchschnittsentgelt gesamt	51.305	39.992	37.641	38.825	44.054	48.128
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-20,1 %	-22,4 %	-16,7 %	-14,9 %	-20,4 %	-28,1 %
Anzahl Männer	85	177	81	67	133	106
Anzahl Frauen	43	154	87	55	77	59
Anzahl gesamt	128	331	168	122	210	165
Frauenanteil in %	33,6 %	46,5 %	51,8 %	45,1 %	36,7 %	35,8 %

Abbildung 12.2: Gehalt nach Organisationsbereich - Einzelwerte*



1 = Management, 2 = Verwaltung/Personal, 3 = Vertrieb/Marketing, 4 = Einkauf/Logistik/Materialwirtschaft, 5 = Produktion/Dienstleistung, 6 = IT, 7 = Forschung und Entwicklung/Technik

Abbildung 12.3: Gehalt nach Organisationsbereich - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 12.4: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 1)

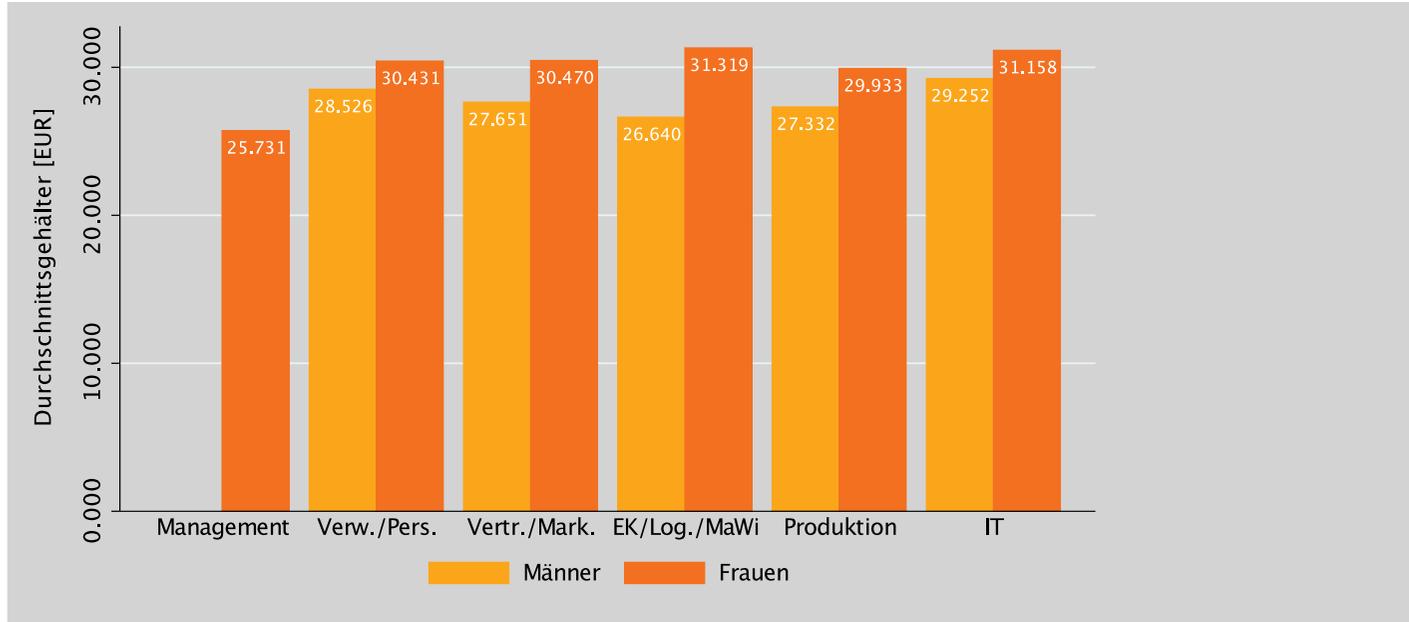


Tabelle 12.4: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 1)

	Mgmt.	Verw. Pers.	Vertr. Mark.	EK,Lg MaWi	Prod.	IT
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		28.526	27.651	26.640	27.332	29.252
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	25.731	30.431	30.470	31.319	29.933	31.158
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		6,7 %	10,2 %	17,6 %	9,5 %	6,5 %
Anzahl Männer		46	20	16	17	3
Anzahl Frauen	2	54	34	20	20	8

Abbildung 12.5: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 2)

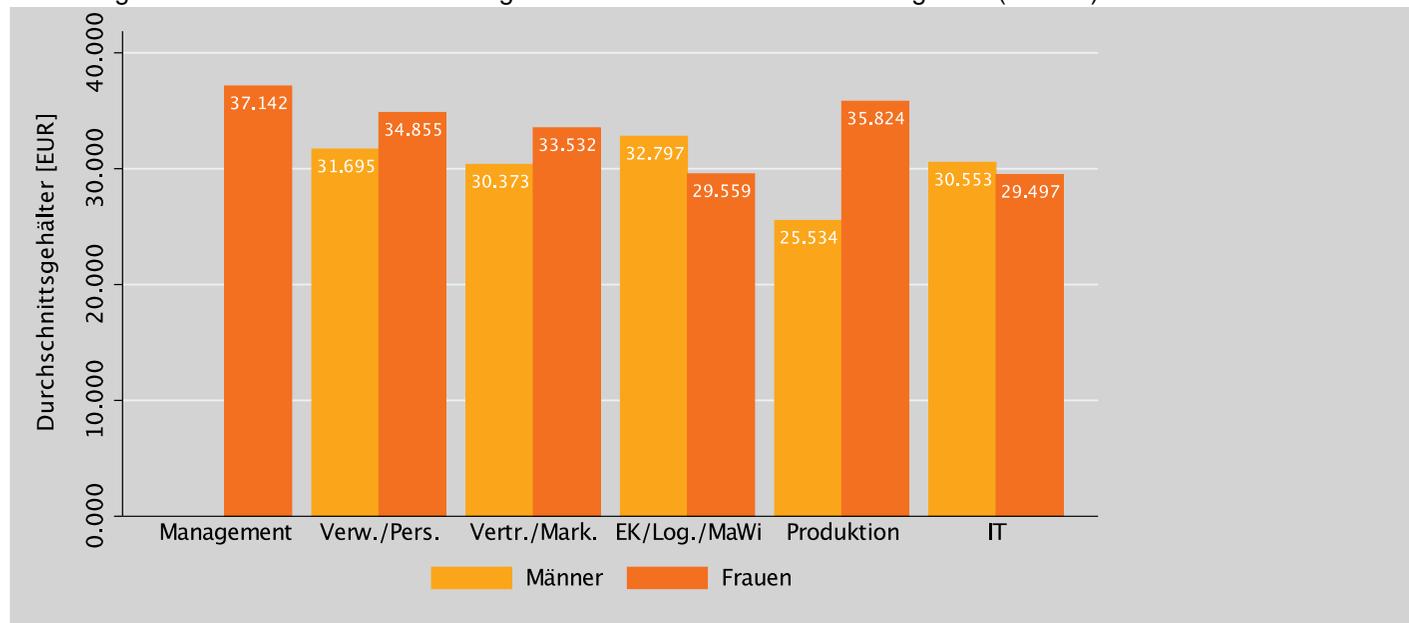


Tabelle 12.5: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 2)

	Mgmt.	Verw. Pers.	Vertr. Mark.	EK,Lg MaWi	Prod.	IT
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		31.695	30.373	32.797	25.534	30.553
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	37.142	34.855	33.532	29.559	35.824	29.497
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		10,0 %	10,4 %	-9,9 %	40,3 %	-3,5 %
Anzahl Männer		7	2	2	2	10
Anzahl Frauen	3	2	2	2	1	7

Abbildung 12.6: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 3)

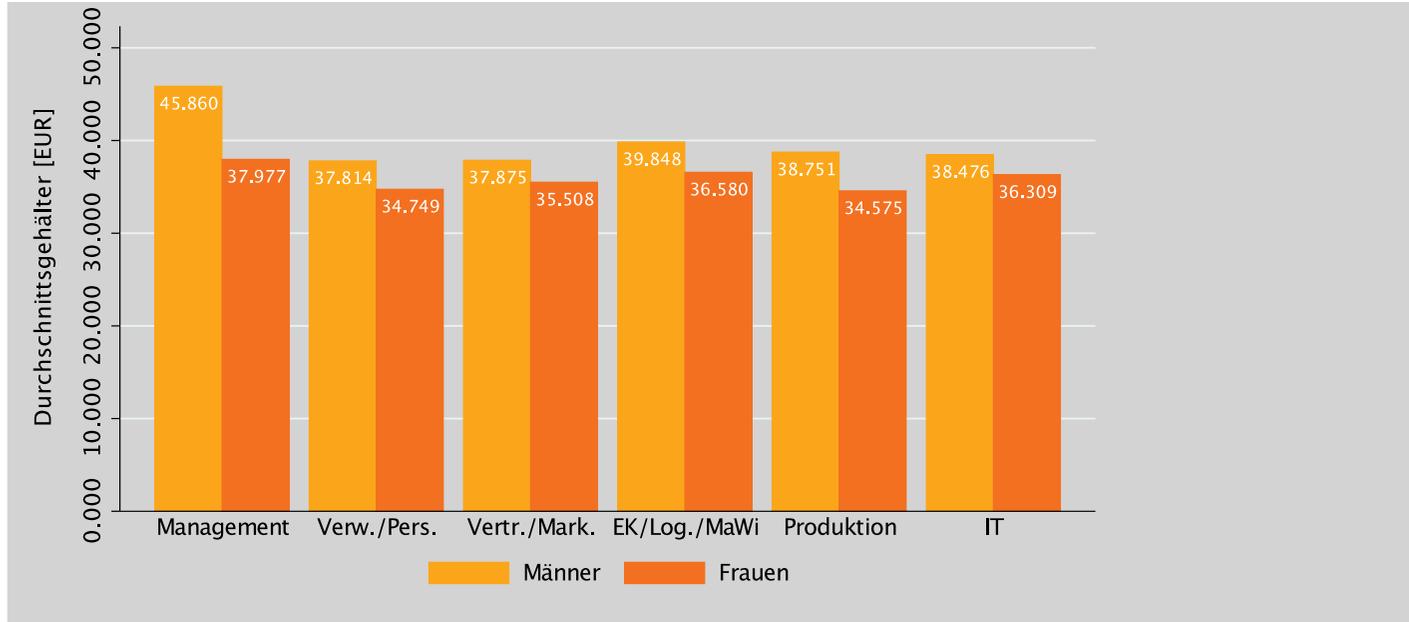


Tabelle 12.6: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 3)

	Mgmt.	Verw. Pers.	Vertr. Mark.	EK,Lg MaWi	Prod.	IT
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	45.860	37.814	37.875	39.848	38.751	38.476
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	37.977	34.749	35.508	36.580	34.575	36.309
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-17,2 %	-8,1 %	-6,2 %	-8,2 %	-10,8 %	-5,6 %
Anzahl Männer	28	61	35	28	28	38
Anzahl Frauen	24	82	46	29	29	30

Abbildung 12.7: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 4)

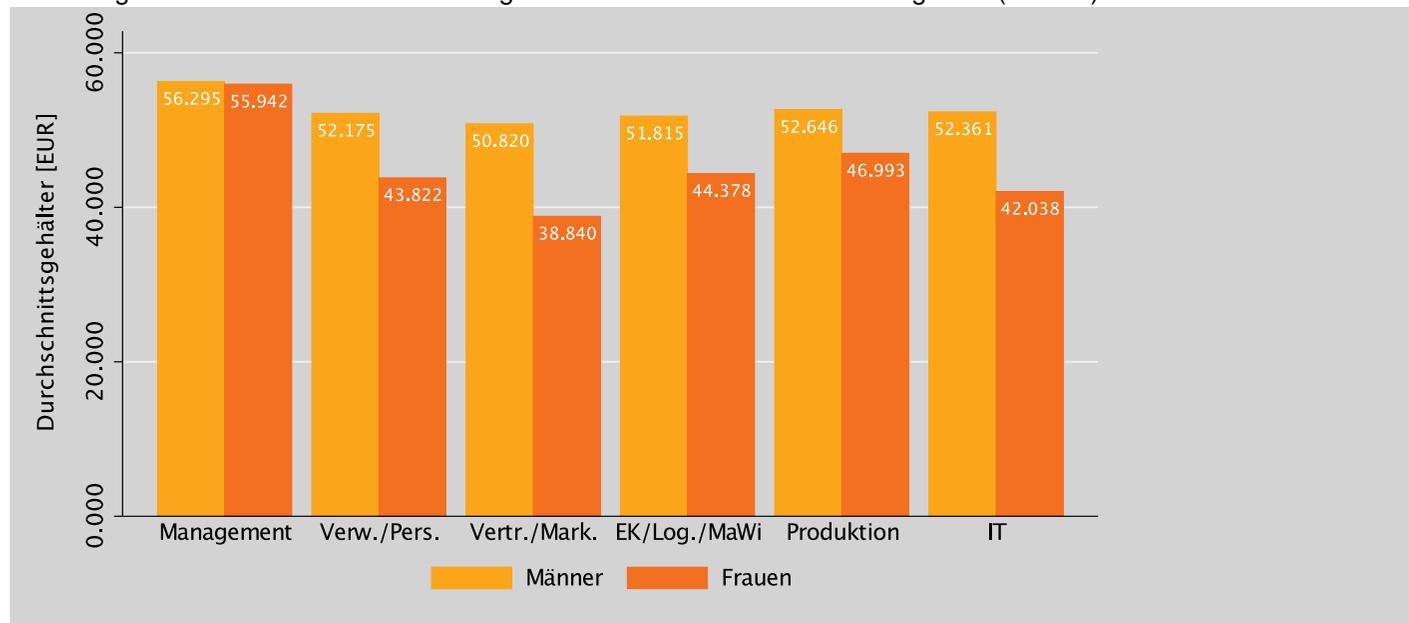


Tabelle 12.7: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 4)

	Mgmt.	Verw. Pers.	Vertr. Mark.	EK,Lg MaWi	Prod.	IT
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	56.295	52.175	50.820	51.815	52.646	52.361
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	55.942	43.822	38.840	44.378	46.993	42.038
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-0,6 %	-16,0 %	-23,6 %	-14,4 %	-10,7 %	-19,7 %
Anzahl Männer	49	44	14	16	70	24
Anzahl Frauen	12	13	2	3	26	9

Abbildung 12.8: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 5)

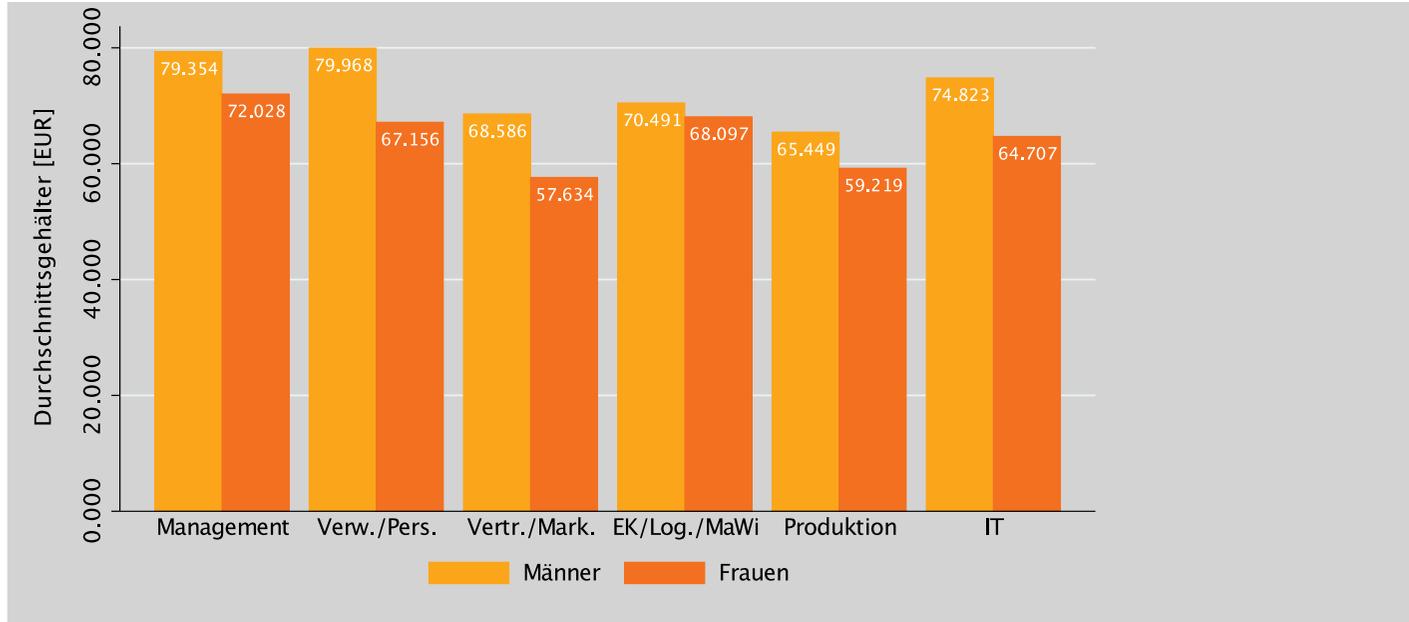


Tabelle 12.8: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 5)

	Mgmt.	Verw. Pers.	Vertr. Mark.	EK,Lg MaWi	Prod.	IT
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	79.354	79.968	68.586	70.491	65.449	74.823
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	72.028	67.156	57.634	68.097	59.219	64.707
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-9,2 %	-16,0 %	-16,0 %	-3,4 %	-9,5 %	-13,5 %
Anzahl Männer	8	14	10	5	16	22
Anzahl Frauen	2	3	3	1	1	4

Abbildung 12.9: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 6)

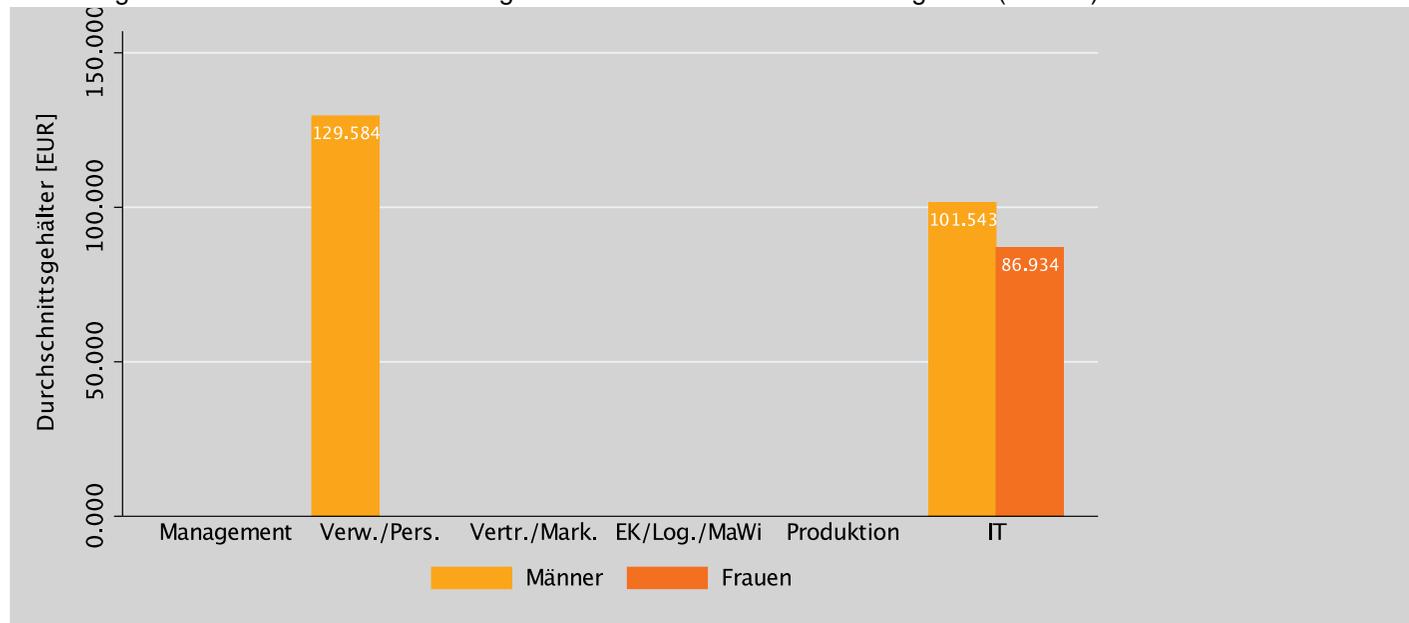


Tabelle 12.9: Gehaltsdifferenz nach Organisationsbereich und Anforderungswert (Stufe 6)

	Mgmt.	Verw. Pers.	Vertr. Mark.	EK,Lg MaWi	Prod.	IT
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		129.584				101.543
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)						86.934
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)						-14,4 %
Anzahl Männer		5				9
Anzahl Frauen						1

Abbildung 12.10: Gehaltsrückstand nach Organisationsbereich

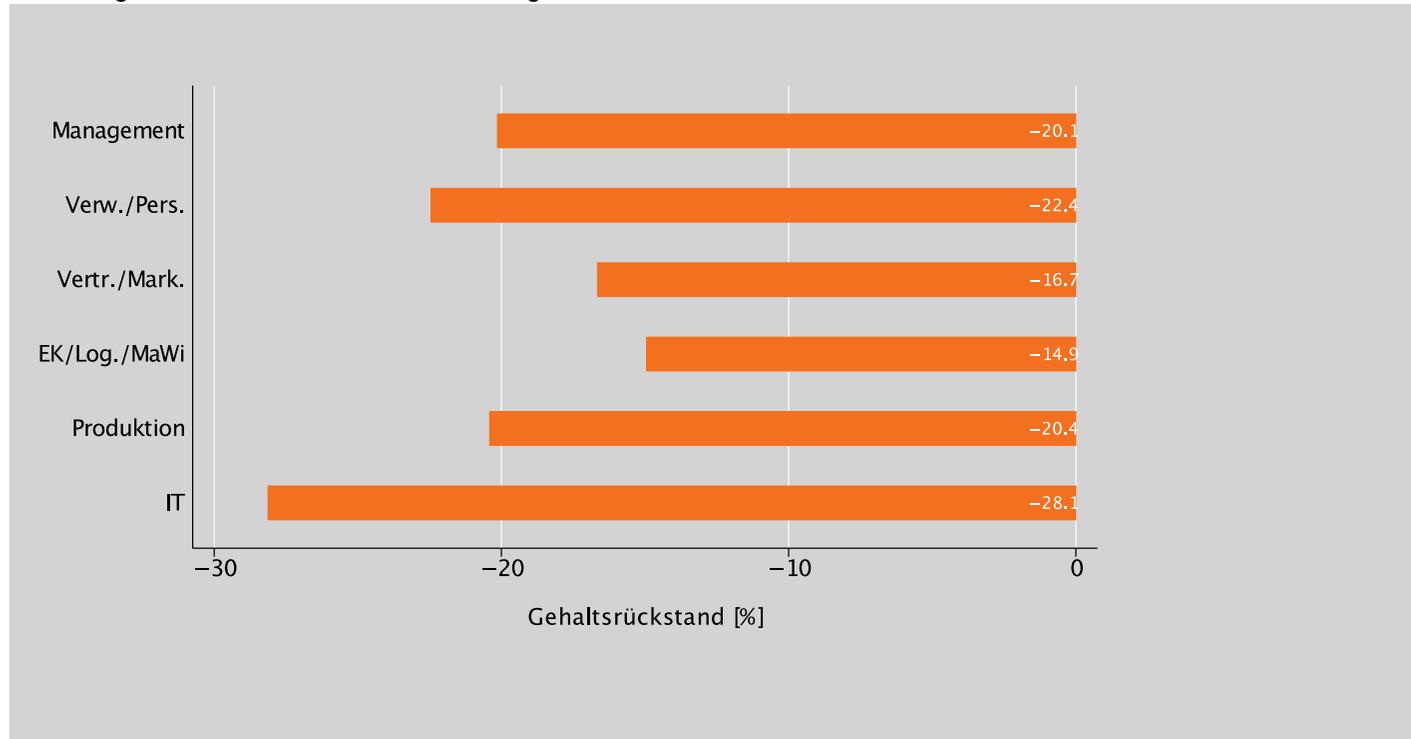


Abbildung 12.10: Gehaltsrückstand nach Organisationsbereich

	Mgmt.	Verw. Pers.	Vertr. Mark.	EK,Lg MaWi	Prod.	IT
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	-20,1 %	-22,4 %	-16,7 %	-14,9 %	-20,4 %	-28,1 %

13. Art der Führung

Das Führen von Mitarbeitern wird in vielen Tarifverträgen als ein entscheidendes Kriterium für Höhergruppierungen von Fachkräften herangezogen.

Der ERA (Das aktuelle Entgelt-RahmenAbkommen der Metall- und Elektroindustrie) umfasst unter dem Kriterium "Mitarbeiterführung" z.B. "...die personelle und gleichzeitig fachliche Weisungsbefugnis zugeordneter Mitarbeiter, ggf. unter Einbeziehung von Mitarbeitern aus anderen Bereichen. Eine disziplinarische Zuordnung der Mitarbeiter ist dabei nicht zwingend Voraussetzung".

In fast jeder Organisation sind Weisungsrechte und Weisungsbefugnisse wichtige Instrumente der Führung. Im Allgemeinen haben im Organigramm und in den Stellenbeschreibungen entsprechend ausgewiesene Positionen und ihre Inhaber die Macht, bestimmten Mitarbeitern Anweisungen zu geben oder Aufträge zu erteilen.

Es lassen sich deshalb unterscheiden:

- + fachliches Weisungsrecht zur Art und Weise der Aufgabenerfüllung (fachliche Führung);
- + disziplinarisches Weisungsrecht (z.B. incl. dem Recht der Abmahnung...) zur Einhaltung der Umgangs- und Verhaltensformen im Unternehmen (disziplinarische Führung).

Für die untersuchten Datensätze des Unternehmens ergibt sich hinsichtlich der Analyse nach "fachlicher Führung" und "disziplinarischer Führung" von Frauen und Männern folgendes Bild.

Auf den Folgeseiten werden die Vergütungsdaten noch einmal präzise in Grafiken und Tabellenform dargestellt und um Informationen zur Verteilung von Frauen und Männern anhand der Art der Führung ergänzt. Wie auch im vorigen Abschnitt können aus den Daten Hinweise abgeleitet werden, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend veranschaulichen den Zusammenhang von Entgelthöhe und Art der Führung.

Abbildung 13.1: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung

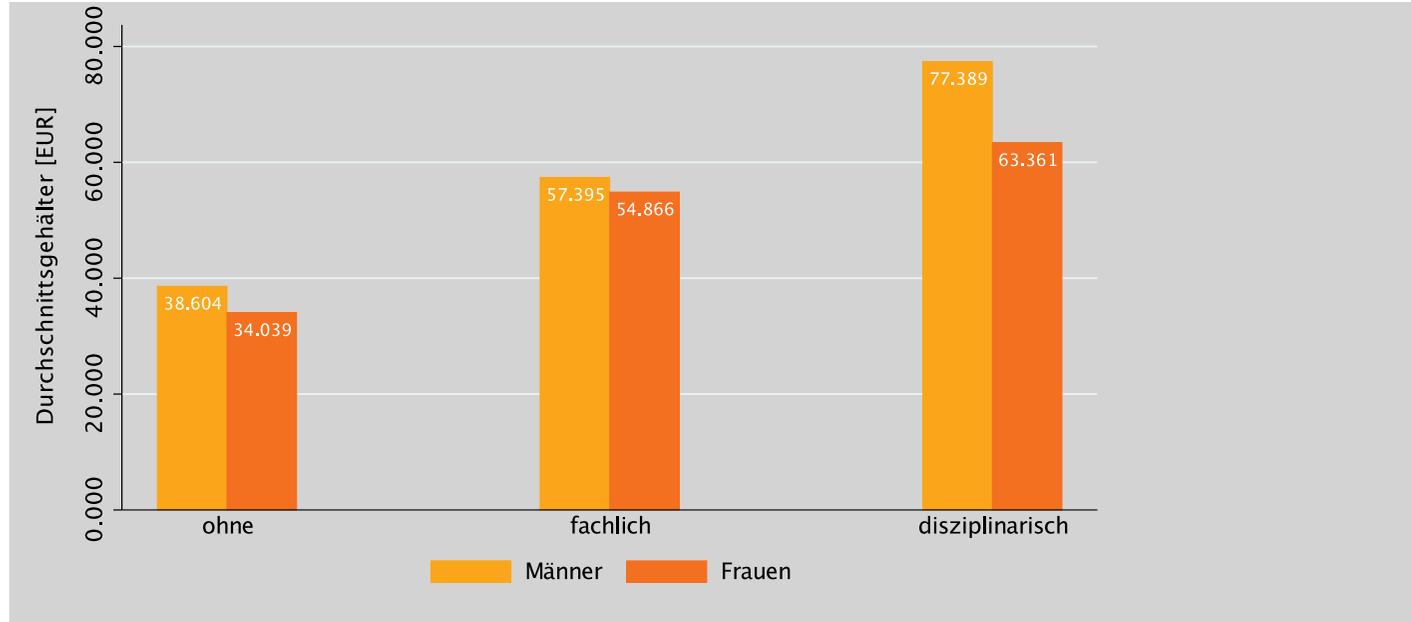


Tabelle 13.1: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung

	ohne	fachlich	disziplinarisch
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	38.604	57.395	77.389
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	34.039	54.866	63.361
Durchschnittsentgelt gesamt	36.348	56.810	75.693
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-11,8 %	-4,4 %	-18,1 %
Anzahl Männer	433	136	80
Anzahl Frauen	423	41	11
Anzahl gesamt	856	177	91
Frauenanteil in %	49,4 %	23,2 %	12,1 %

Abbildung 13.2: Gehalt nach Art der Führung - Einzelwerte*

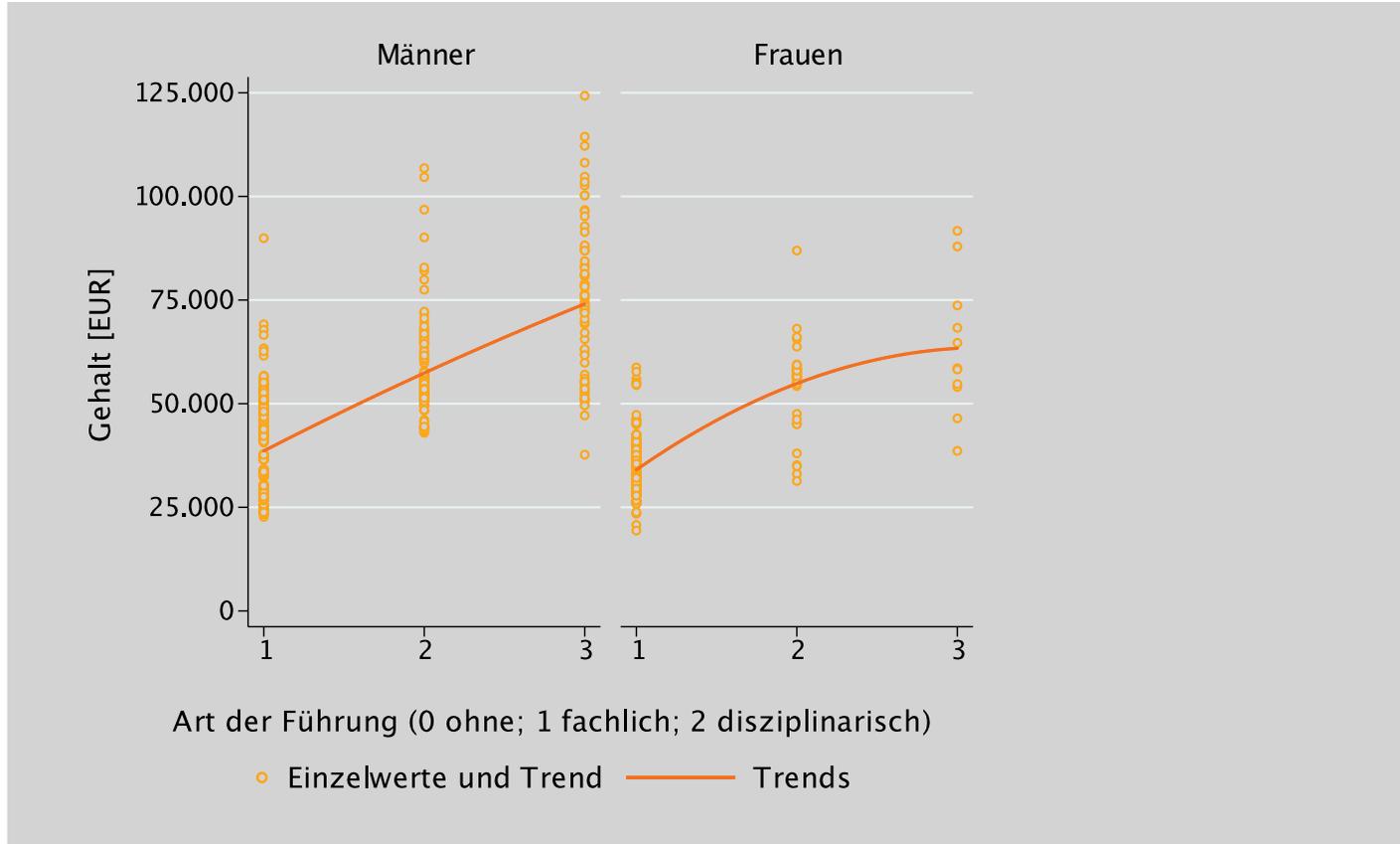
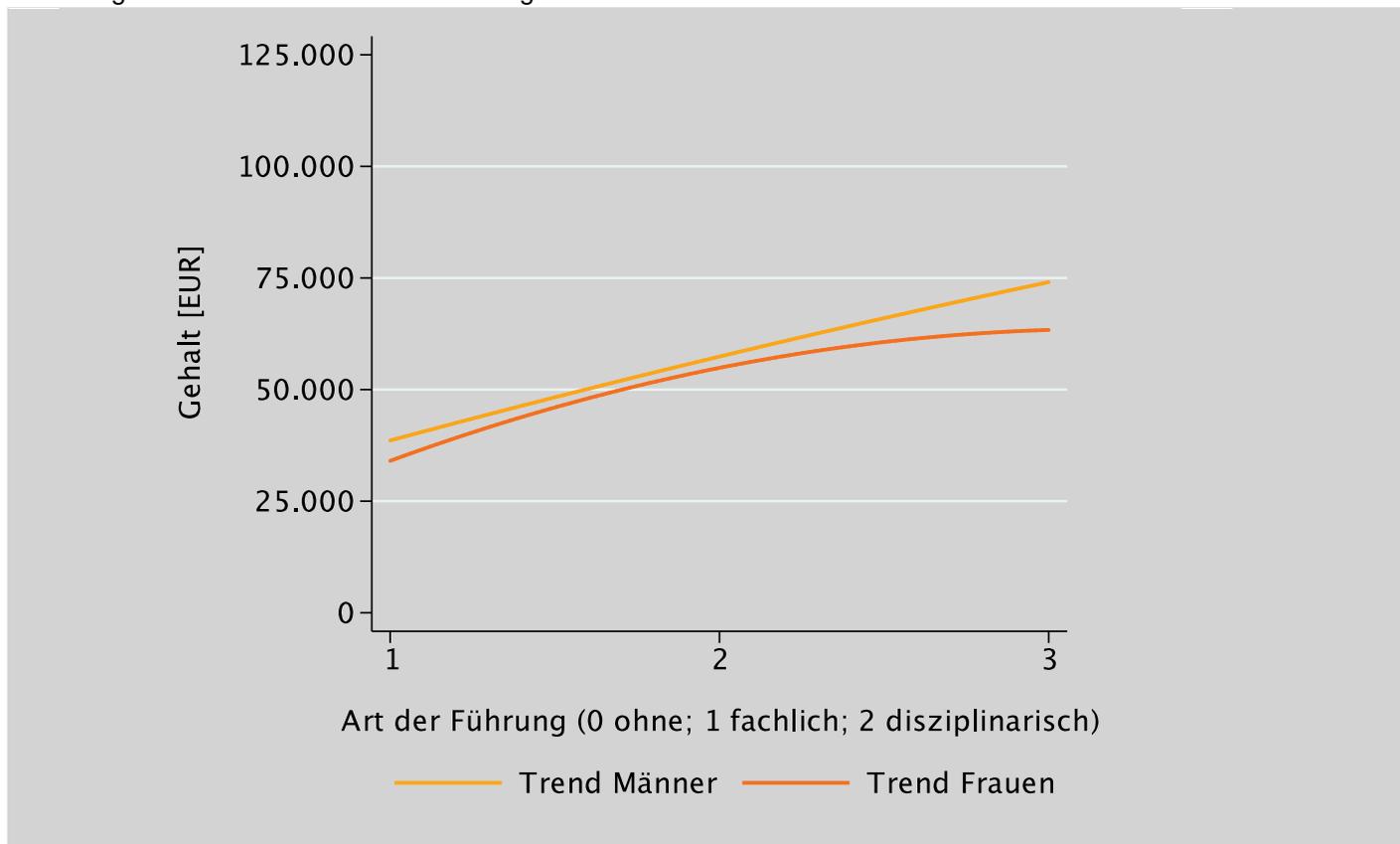


Abbildung 13.3: Gehalt nach Art der Führung - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 13.4: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 1)

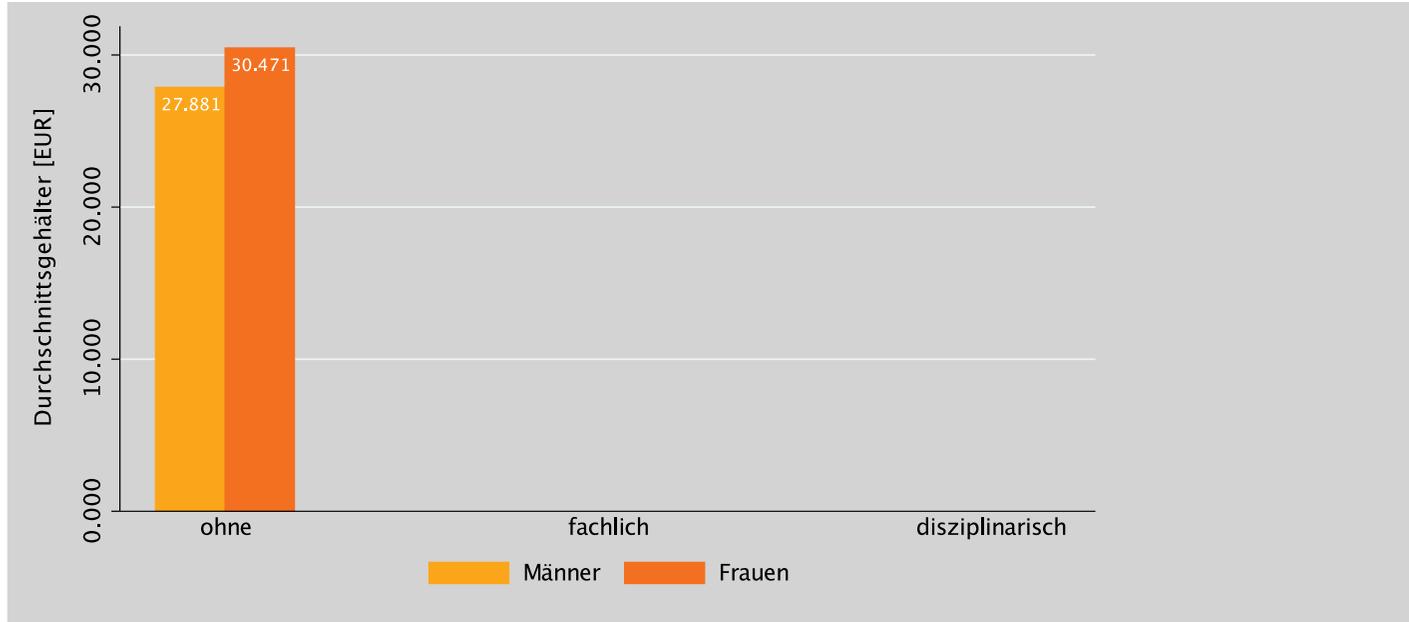


Tabelle 13.4: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 1)

	ohne	fachlich	disziplinarisch
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	27.881		
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	30.471		
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	9,3 %		
Anzahl Männer	102		
Anzahl Frauen	138		

Abbildung 13.5: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 2)

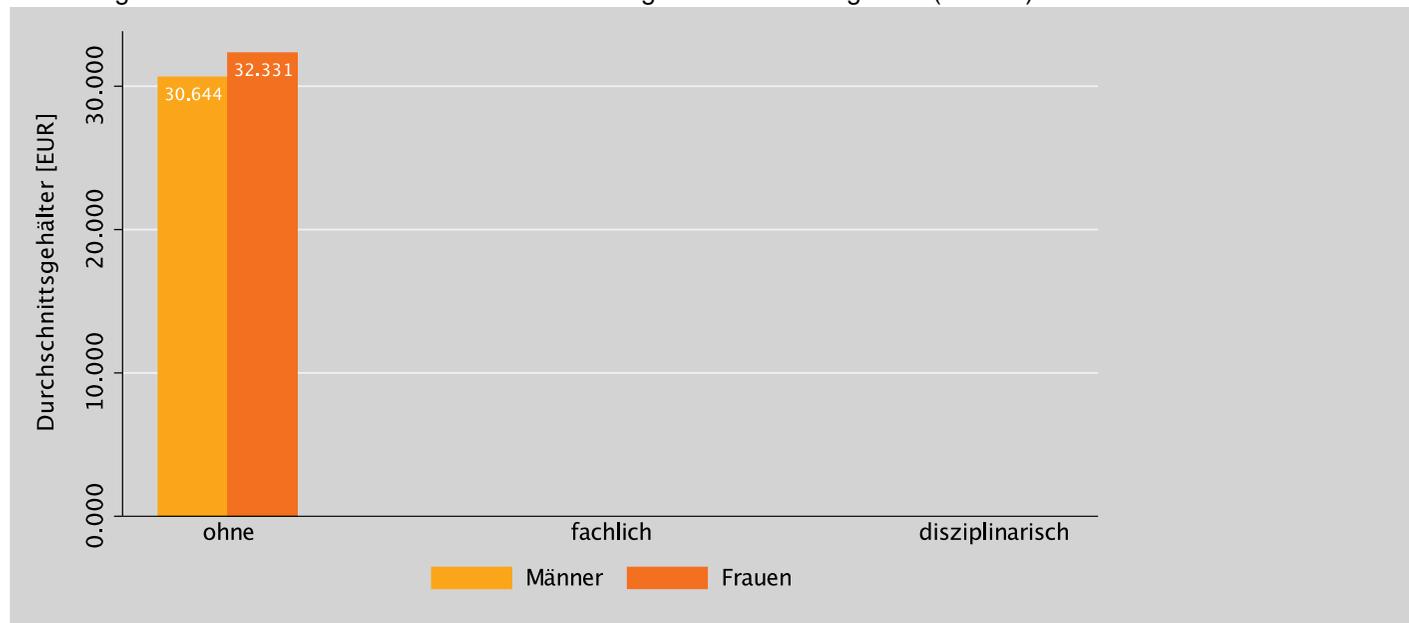


Tabelle 13.5: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 2)

	ohne	fachlich	disziplinarisch
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	30.644		
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	32.331		
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	5,5 %		
Anzahl Männer	23		
Anzahl Frauen	17		

Abbildung 13.6: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 3)

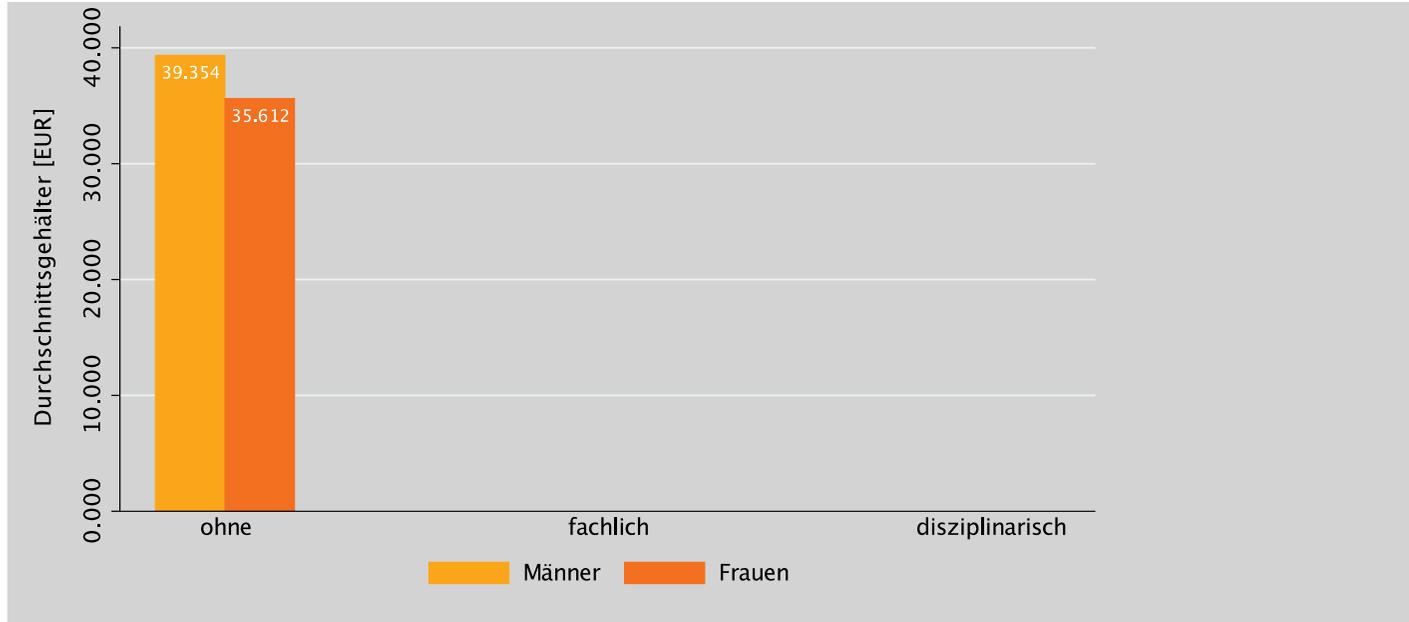


Tabelle 13.6: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 3)

	ohne	fachlich	disziplinarisch
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	39.354		
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	35.612		
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-9,5 %		
Anzahl Männer	218		
Anzahl Frauen	240		

Abbildung 13.7: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 4)

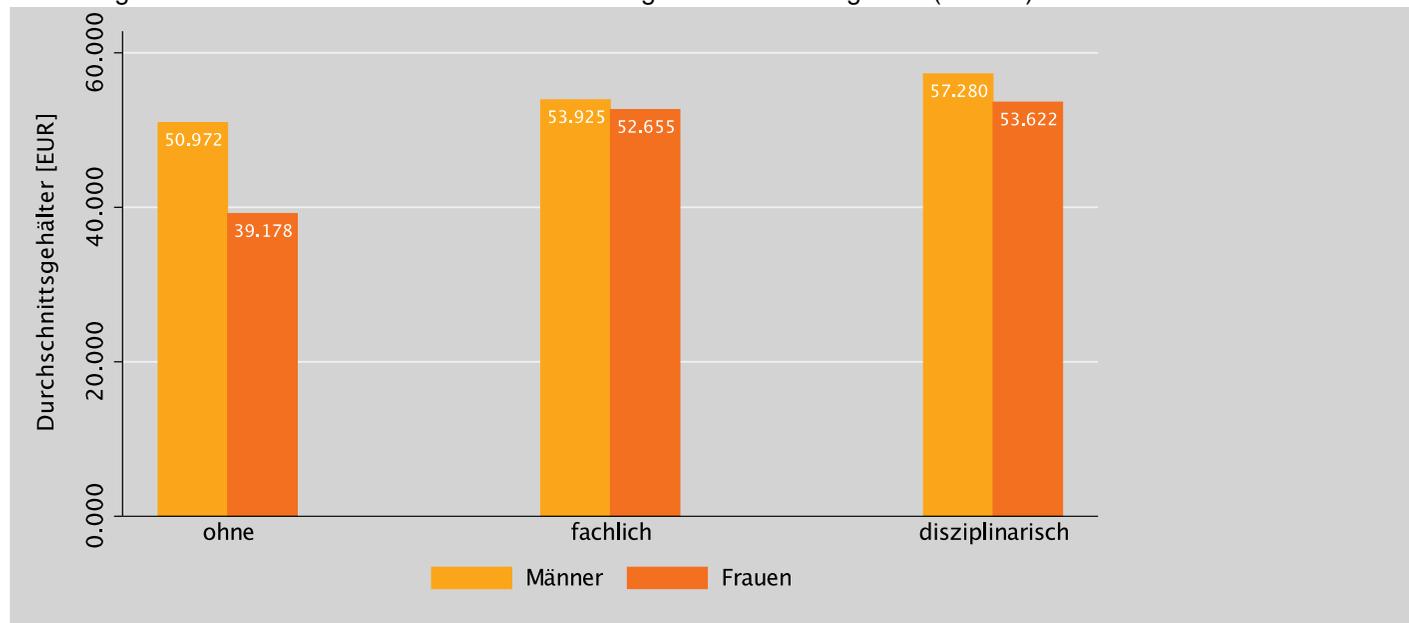


Tabelle 13.7: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 4)

	ohne	fachlich	disziplinarisch
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	50.972	53.925	57.280
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	39.178	52.655	53.622
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-23,1 %	-2,4 %	-6,4 %
Anzahl Männer	90	97	30
Anzahl Frauen	28	30	7

Abbildung 13.8: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 5)

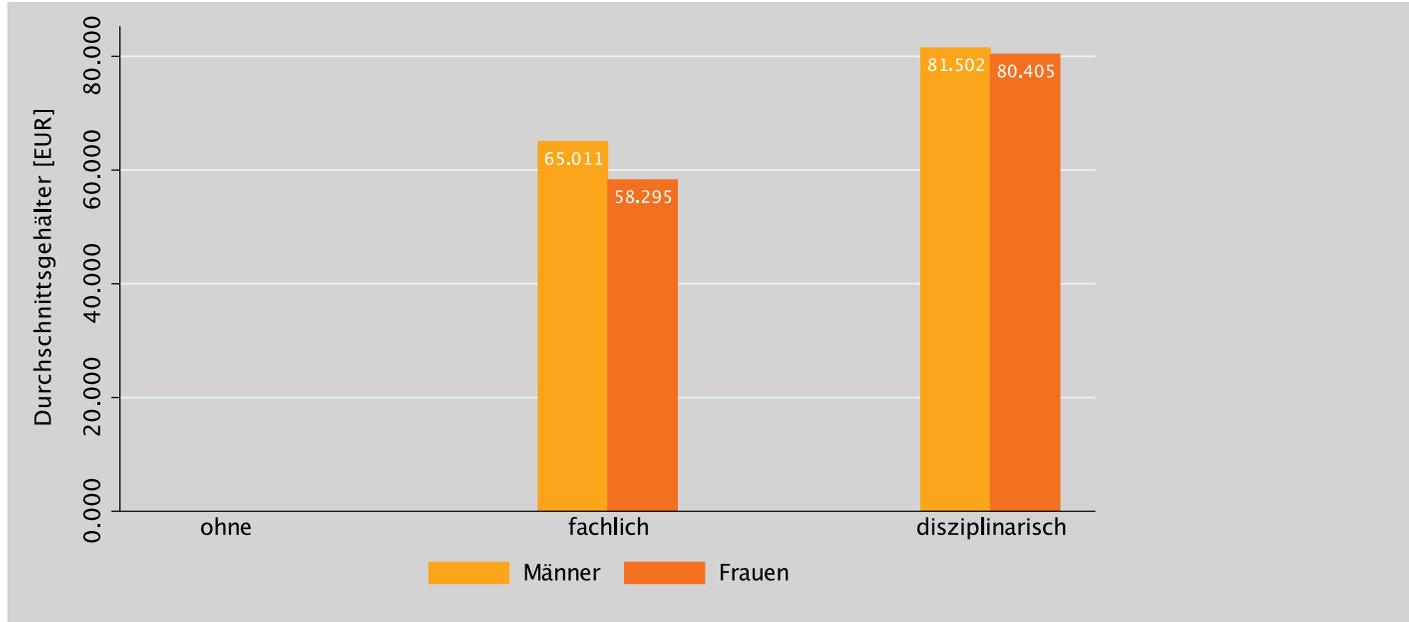


Tabelle 13.8: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 5)

	ohne	fachlich	disziplinarisch
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		65.011	81.502
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		58.295	80.405
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		-10,3 %	-1,3 %
Anzahl Männer		38	37
Anzahl Frauen		10	4

Abbildung 13.9: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 6)

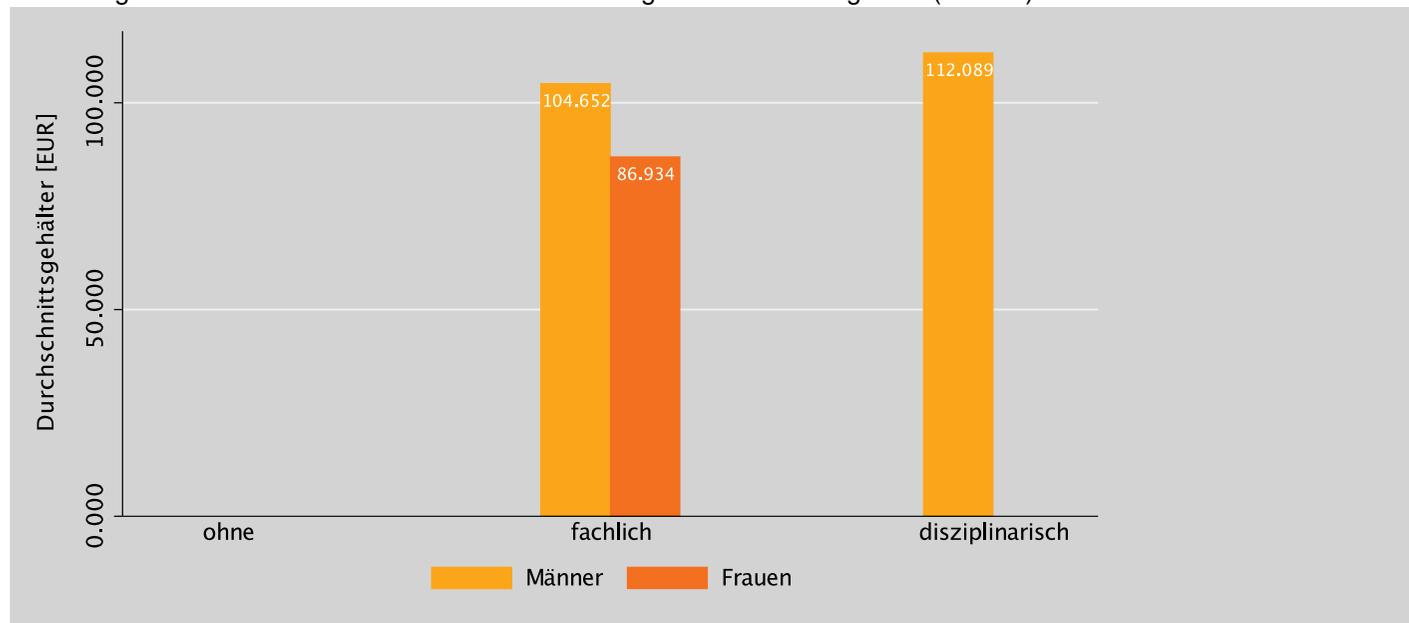


Tabelle 13.9: Gehaltsdifferenz nach Art der Führung und Anforderungswert (Stufe 6)

	ohne	fachlich	disziplinarisch
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		104.652	112.089
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		86.934	-
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		-16,9 %	-
Anzahl Männer		1	13
Anzahl Frauen		1	-

Abbildung 13.10: Gehaltsrückstand nach Art der Führung

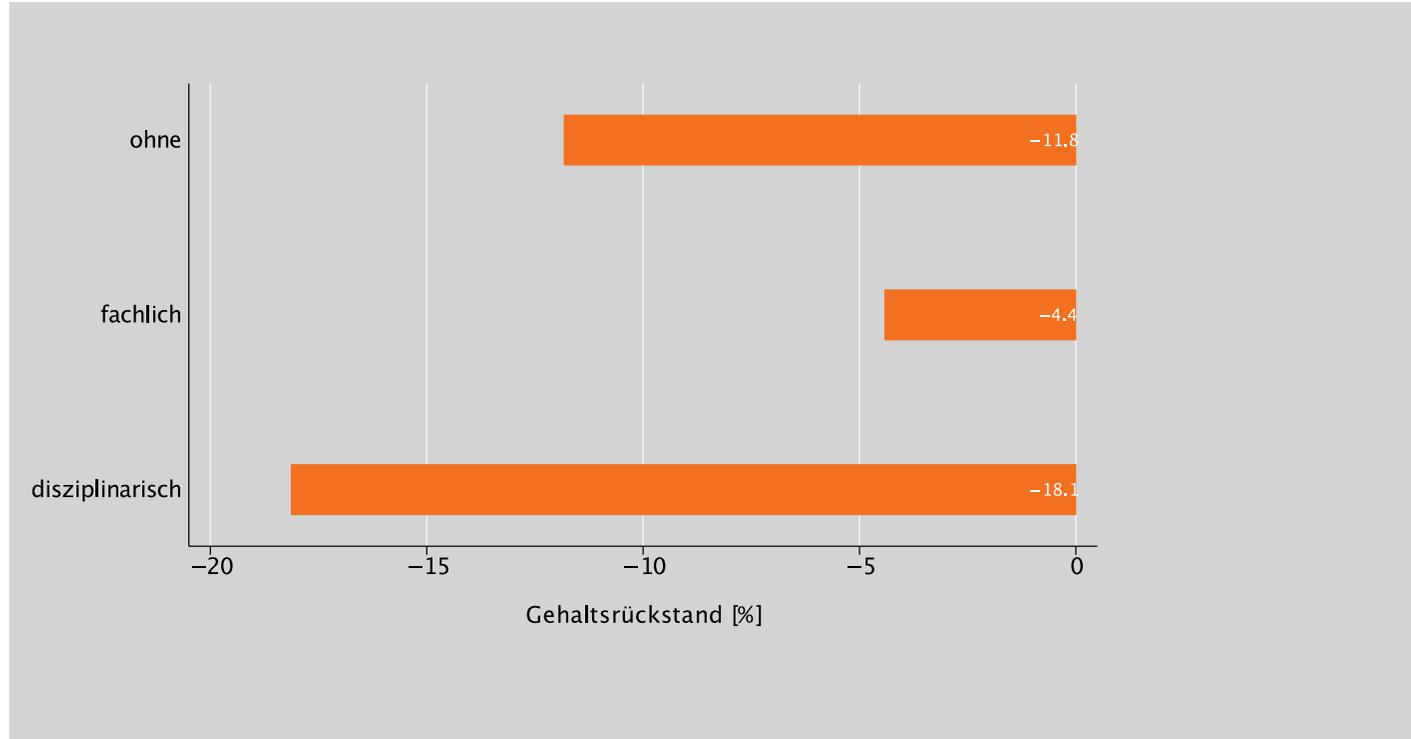


Abbildung 13.10: Gehaltsrückstand nach Art der Führung

	ohne	fachlich	disziplinarisch
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	-11,8 %	-4,4 %	-18,1 %

14. Vertragsart

Die Vergütung von Mitarbeitern steigt in Unternehmen typischerweise mit der Zugehörigkeit zu einer höherwertigeren Tarifgruppe. Ebenso erhöht sich die Vergütung, wenn die Stelle dem außertariflichen Bereich oder dem Leitenden Bereich zugeordnet wird (AT 1 zu AT 2, LA 1 zu LA2).

Dieser einfachen Regel, die mit zunehmender Eingruppierung von im Durchschnitt steigenden Vergütungen ausgeht, steht aber die Erfahrung gegenüber, dass es viele Ausnahmen, historische Besonderheiten oder andere geschlechtsspezifische Aspekte gibt, die die Vergütung z.T. deutlich spreizen lassen.

Die nachfolgende Analyse stellt die Eingruppierungspraxis in den Vordergrund der Analyse und untersucht, inwiefern es im Rahmen der tariflichen Eingruppierung zu geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden kommt.

Auf den Folgeseiten werden die Vergütungsdaten noch einmal präzise in Grafiken und Tabellenform dargestellt und um Informationen zur Verteilung von Frauen und Männern anhand der Art des Vertrags ergänzt. Wie auch im vorigen Abschnitt können aus den Daten Hinweise abgeleitet werden, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz in ihrem Unternehmen besonders groß ausfällt.

Die Abbildungen mit Einzelwerten und Trend veranschaulichen den Zusammenhang von Entgelthöhe und Art des Vertrags.

Abbildung 14.1: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart

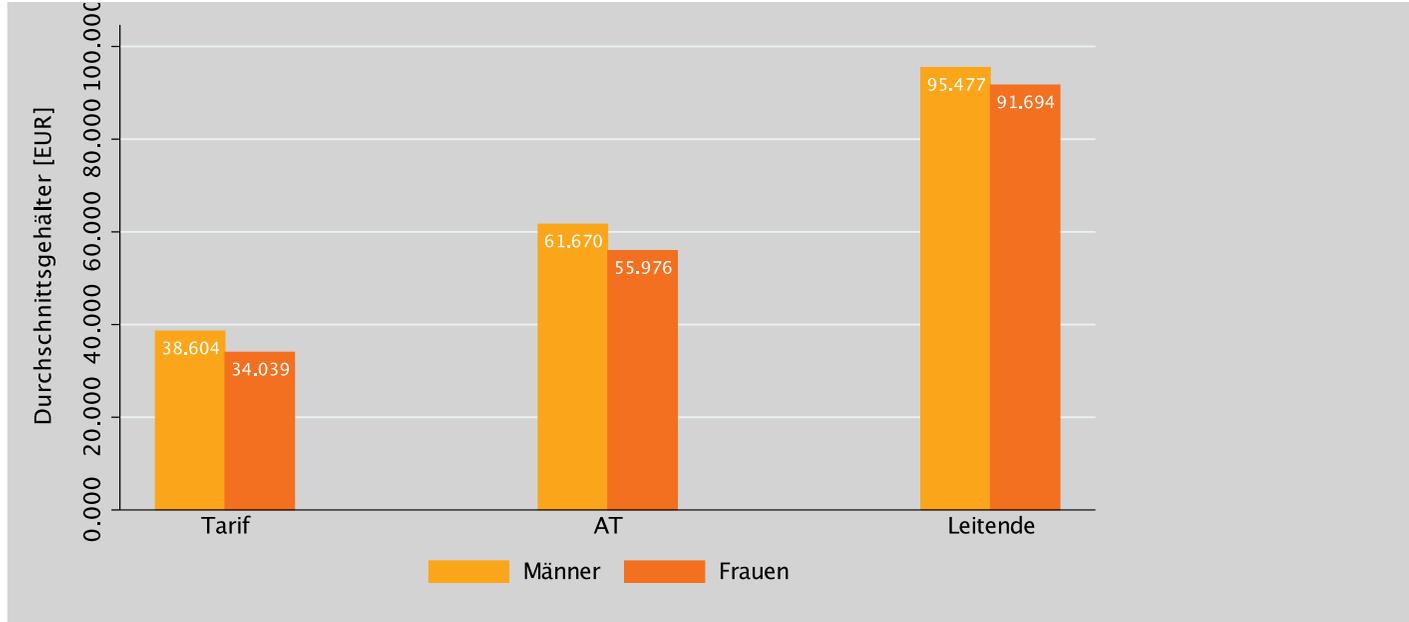


Tabelle 14.1: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart

	Tarif	AT	Leitende
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	38.604	61.670	95.477
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	34.039	55.976	91.694
Durchschnittsentgelt gesamt	36.348	60.495	95.297
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-11,8 %	-9,2 %	-4,0 %
Anzahl Männer	433	196	20
Anzahl Frauen	423	51	1
Anzahl gesamt	856	247	21
Frauenanteil in %	49,4 %	20,6 %	4,8 %

Abbildung 14.2: Gehalt nach Vertragsart - Einzelwerte*

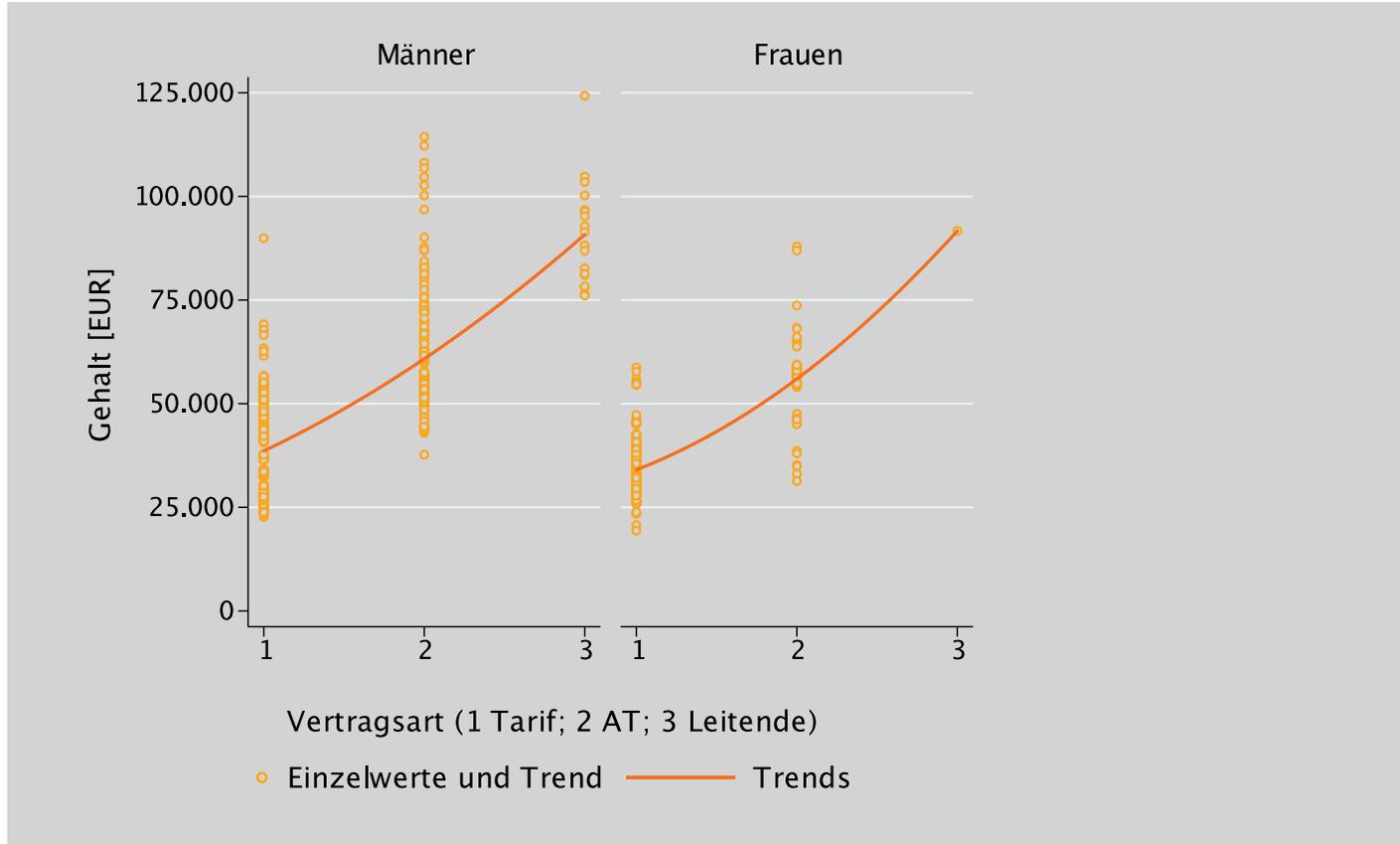
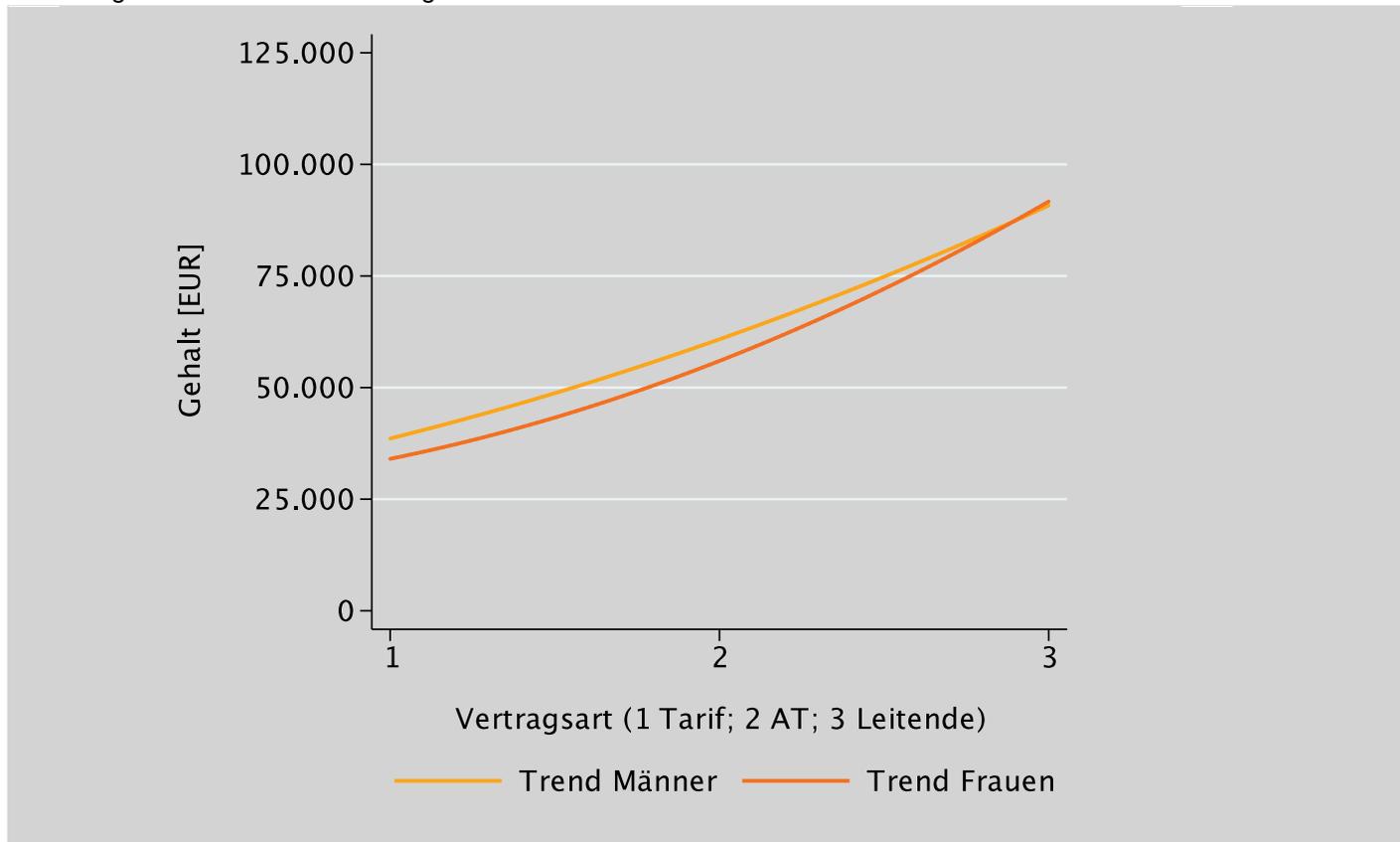


Abbildung 14.3: Gehalt nach Vertragsart - Trend*



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 14.4: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich Management

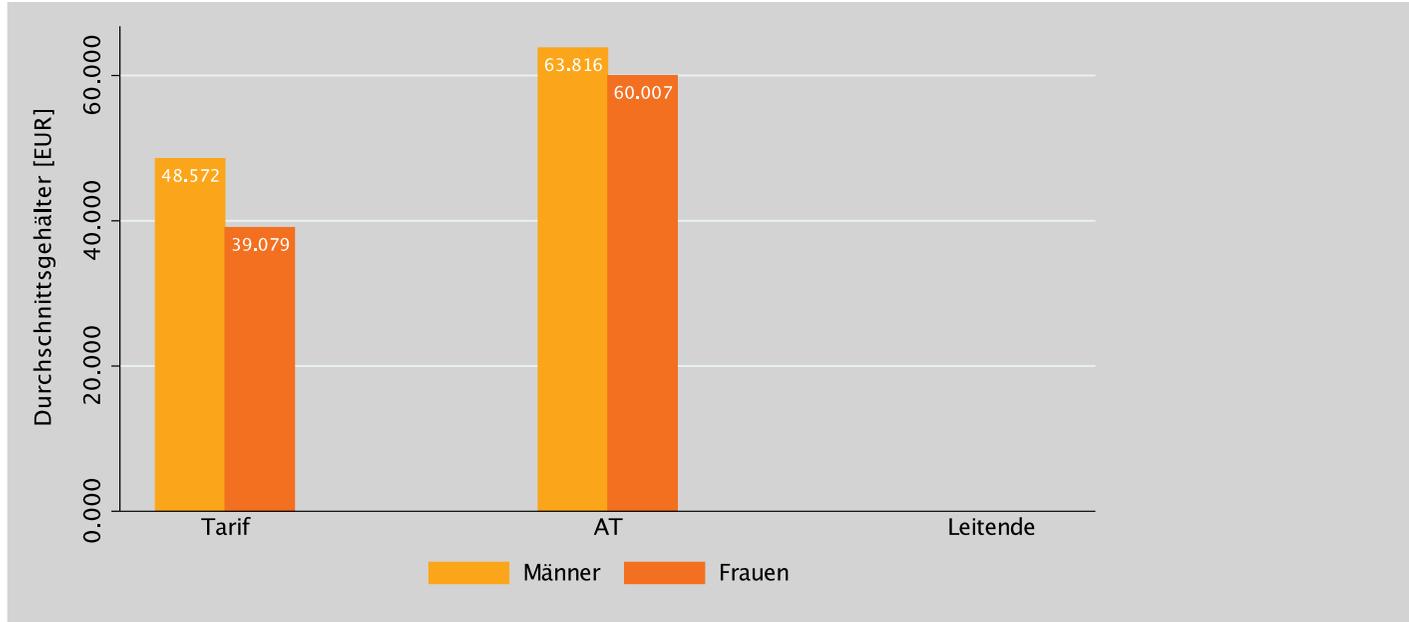


Tabelle 14.4: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich Management

	Tarif	AT	Leitende
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	48.572	63.816	
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	39.079	60.007	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-19,5 %	-6,0 %	
Anzahl Männer	49	36	
Anzahl Frauen	33	10	

Abbildung 14.5: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich Verw./Pers./Org.

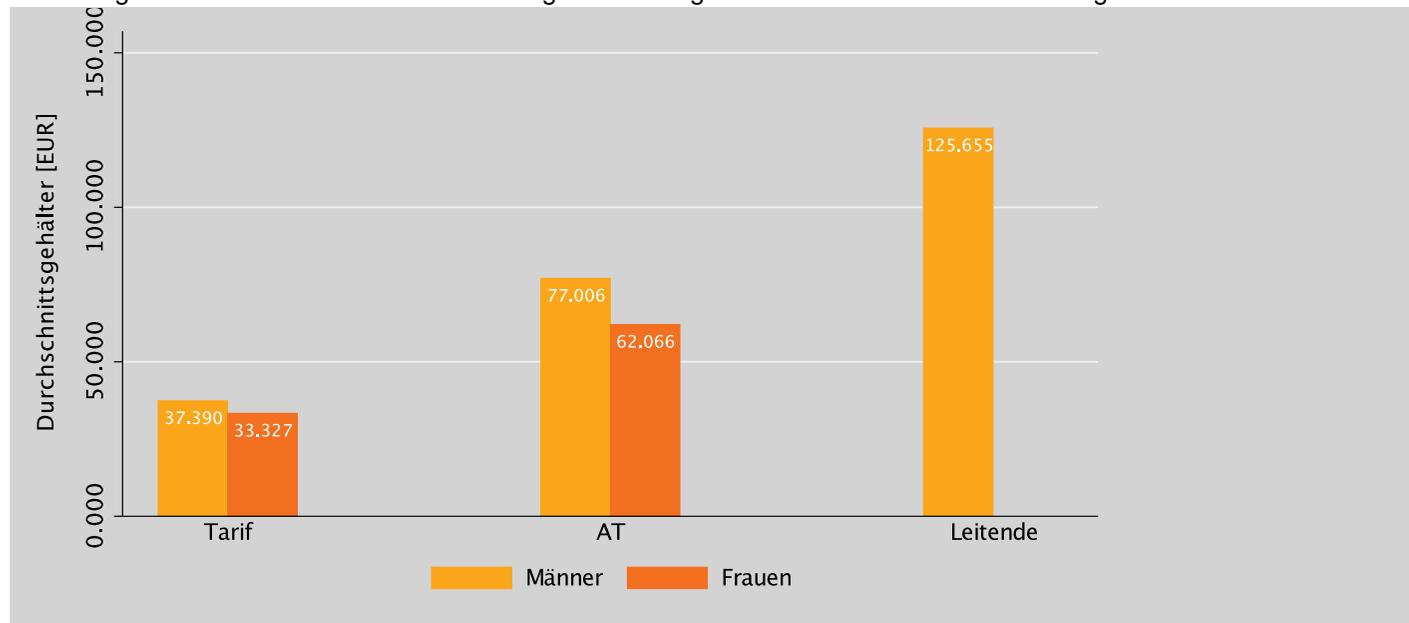


Tabelle 14.5: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich Verw./Pers./Org.

	Tarif	AT	Leitende
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	37.390	77.006	125.655
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	33.327	62.066	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-10,9 %	-19,4 %	
Anzahl Männer	147	28	2
Anzahl Frauen	147	7	

Abbildung 14.6: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich Vertr./Mark.

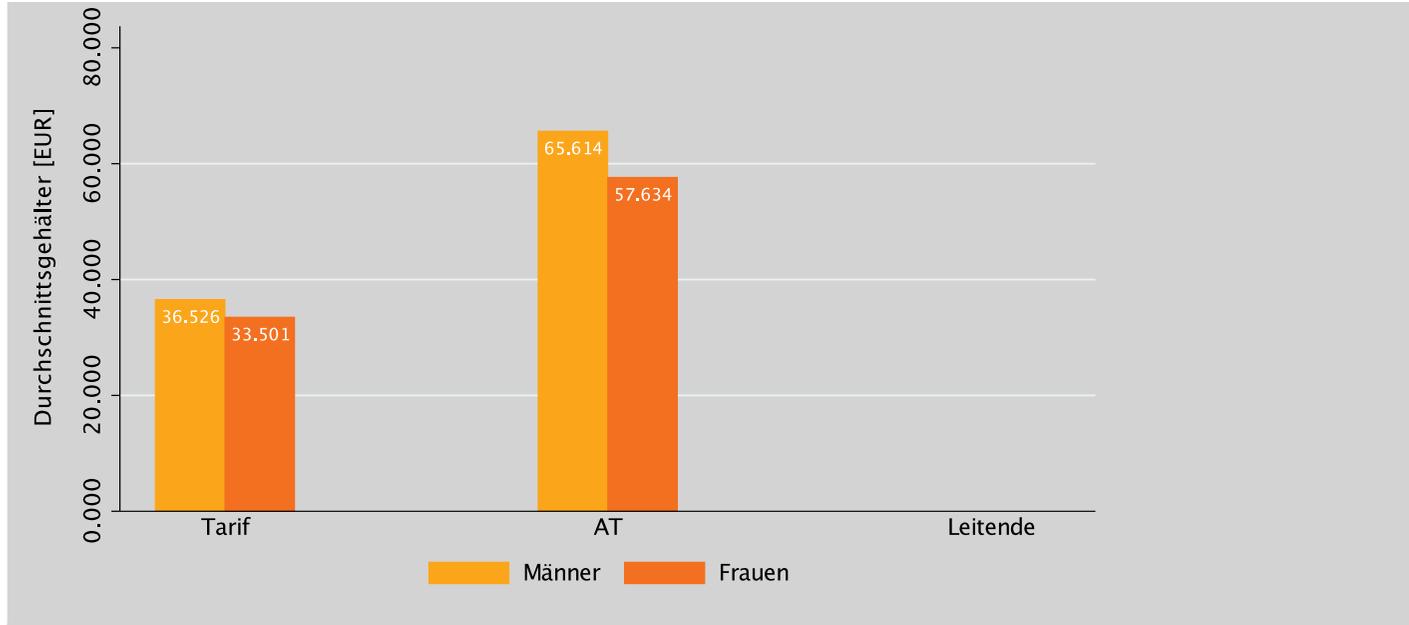


Tabelle 14.6: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich Vertr./Mark.

	Tarif	AT	Leitende
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	36.526	65.614	
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	33.501	57.634	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-8,3 %	-12,2 %	
Anzahl Männer	68	13	
Anzahl Frauen	84	3	

Abbildung 14.7: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich EK/Log./MaWi

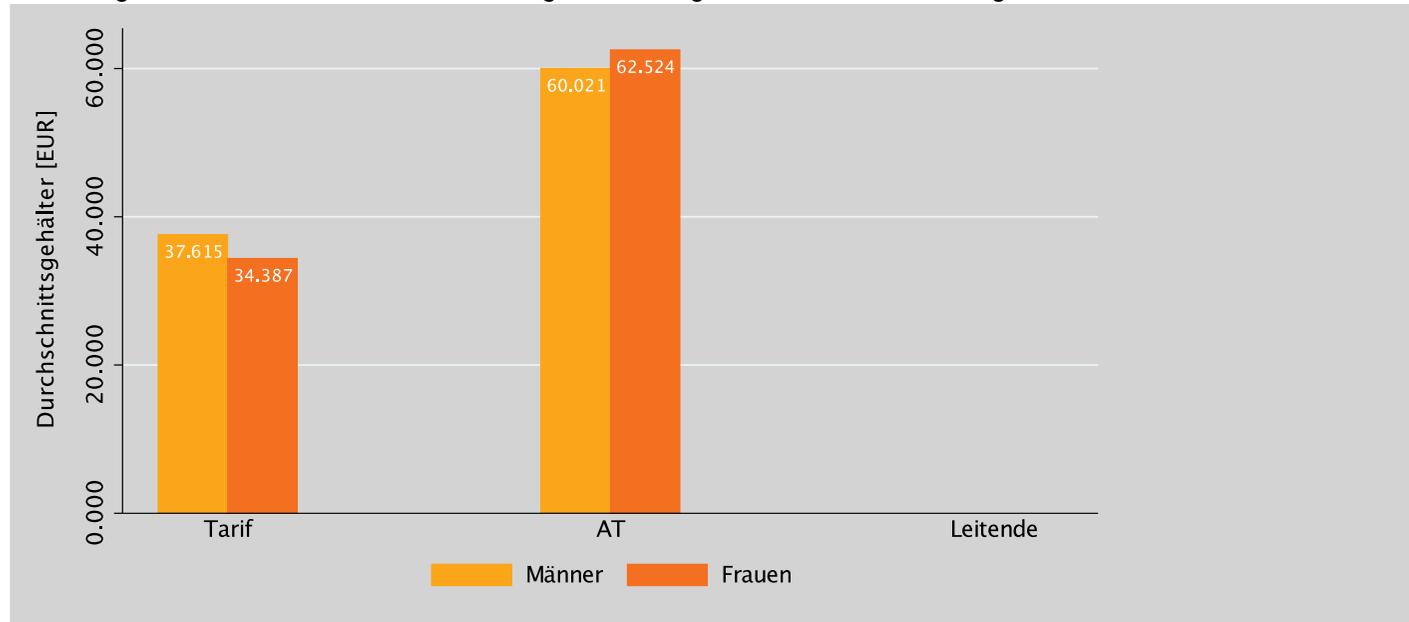


Tabelle 14.7: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich EK/Log./MaWi

	Tarif	AT	Leitende
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	37.615	60.021	
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	34.387	62.524	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-8,6 %	4,2 %	
	55	12	
	53	2	

Abbildung 14.8: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich Produktion

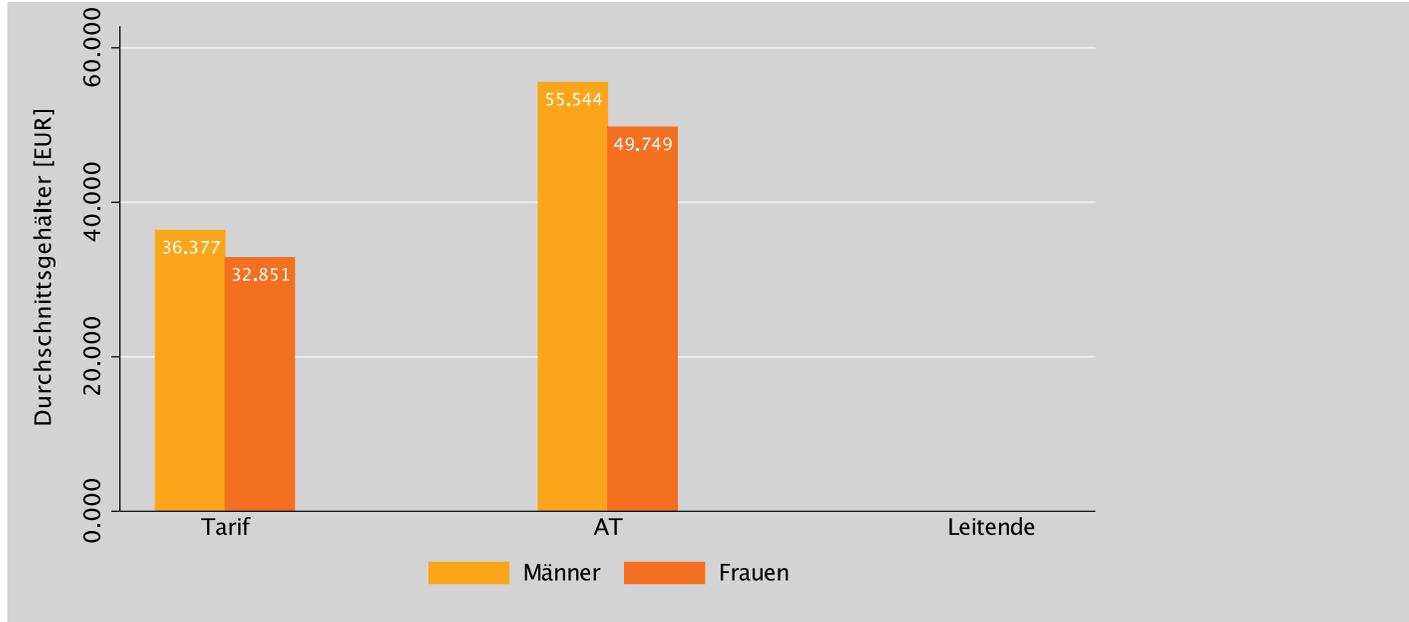


Tabelle 14.8: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich Produktion

	Tarif	AT	Leitende
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	36.377	55.544	
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	32.851	49.749	
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-9,7 %	-10,4 %	
Anzahl Männer	55	78	
Anzahl Frauen	54	23	

Abbildung 14.9: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich IT

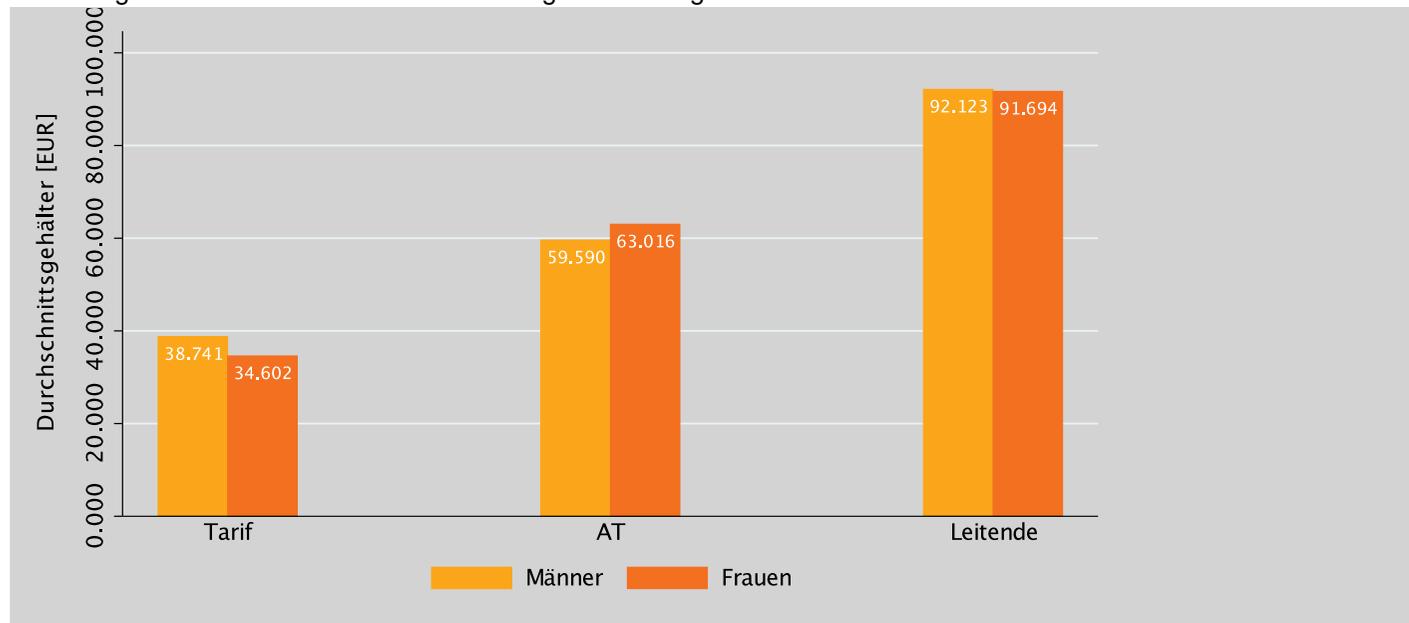


Tabelle 14.9: Gehaltsdifferenz nach Vertragsart und Organisationsbereich IT

	Tarif	AT	Leitende
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	38.741	59.590	92.123
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	34.602	63.016	91.694
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-10,7 %	5,7 %	-0,5 %
Anzahl Männer	59	29	18
Anzahl Frauen	52	6	1

Abbildung 14.10: Gehaltsrückstand nach Vertragsart

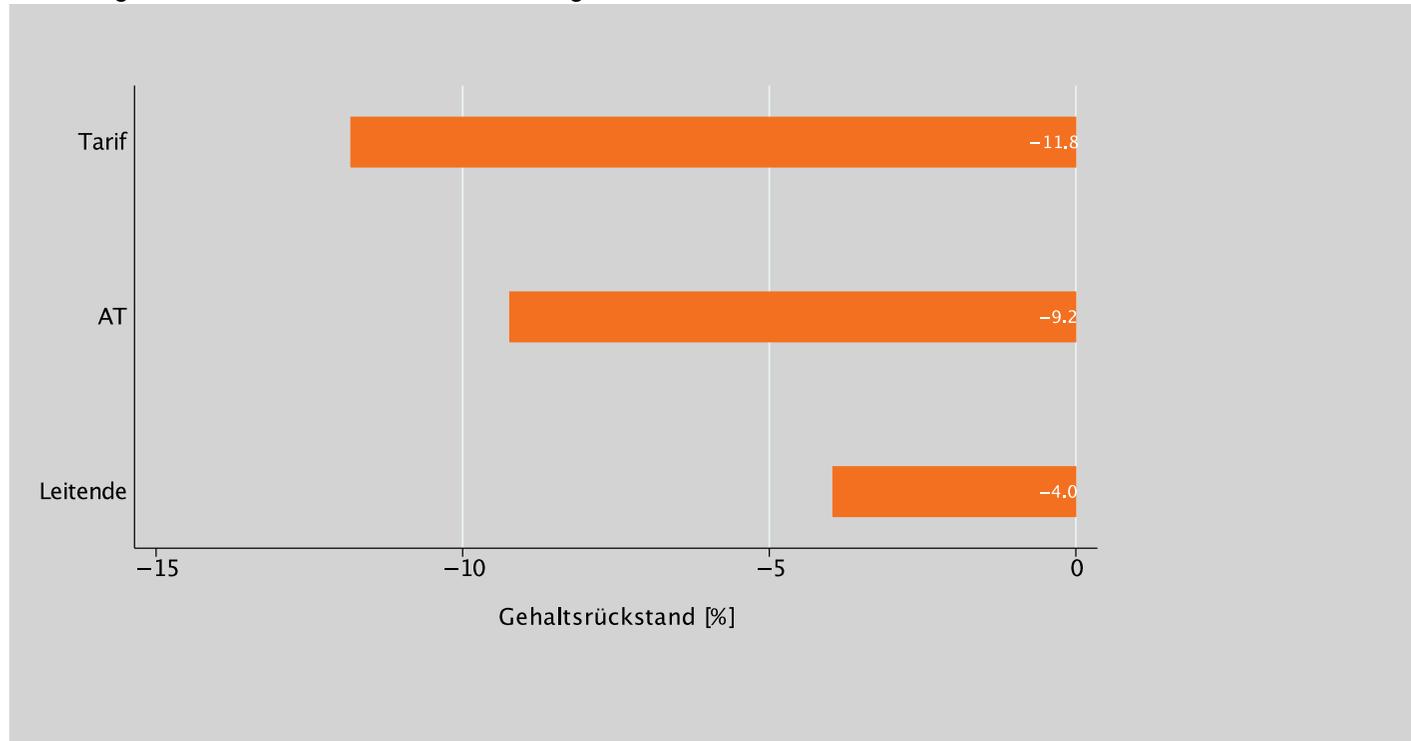


Abbildung 14.10: Gehaltsrückstand nach Vertragsart

	Tarif	AT	Leitende
Relation Entgelt Frauen zu Entgelt Männer (negatives Vorzeichen = Rückstand positives Vorzeichen = Vorsprung)	-11,8 %	-9,2 %	-4,0 %

15. Stellenwertgruppe

Der Stellenwert einer Stelle ist ein verlässlicher Maßstab zur Ermittlung der Gleichheit oder Ungleichheit von Stellen.

Zumeist werden die Stellenwerte analytisch erhoben (vgl. Baumgartner & Partner Stellenbewertungsverfahren). Vielerorts erfolgt die Ermittlung aber auch summarisch (vgl. Tarifgruppenbeschreibungen).

Vor dem Hintergrund der Entgeltdiskriminierung von Frauen ist die Frage nach dem gleichen oder ungleichen Stellenwert sehr entscheidend, da immer wieder die Frage entsteht, ob sich die Diskriminierung wirklich auf gleiche und/oder vergleichbare Stellen bezieht. Die vorweg analysierten Merkmale der "beruflichen Stellung" bieten dazu eine erste Indikation.

Für Unternehmen mit dokumentierten Stellenwerten oder mit anerkannten Grades bieten wir mit der Analyse auf Basis von Stellenwerten eine weitergehende Analysetiefe an. Stellen mit identischem Stellenwerte werden zumeist abgebildet durch einen identischen Punktwert. Stellen mit ähnlichem aber nicht unbedingt identischem Stellenwertprofil findet man in den gleichen

- + Funktionsstufen,
- + Funktionsgruppen oder
- + Grades

oder aber ausgedrückt in Tarifgruppen/Entgeltgruppen und AT-/LA-Gruppen.

Die nachfolgende Analyse gibt jedem Unternehmen die Möglichkeit alle Stellen in insgesamt max. 21 Stellenwertigkeitsgruppen abzubilden.

Muster: Diese können z.B. sein:

- + 15 Tarifgruppen
- + 4 AT-Gruppen und
- + 2 LA-Gruppen

Aber natürlich kann es sich auch um jede andere Struktur handeln:

- + Stellenwert 80 bis 90 : FS 1
- + Stellenwert 91-101 : FS 2
- + ...
- + Stellenwert 350 - 400 : FS 21

Abbildung 15.1: Gehaltsdifferenz nach Stellenwertgruppe

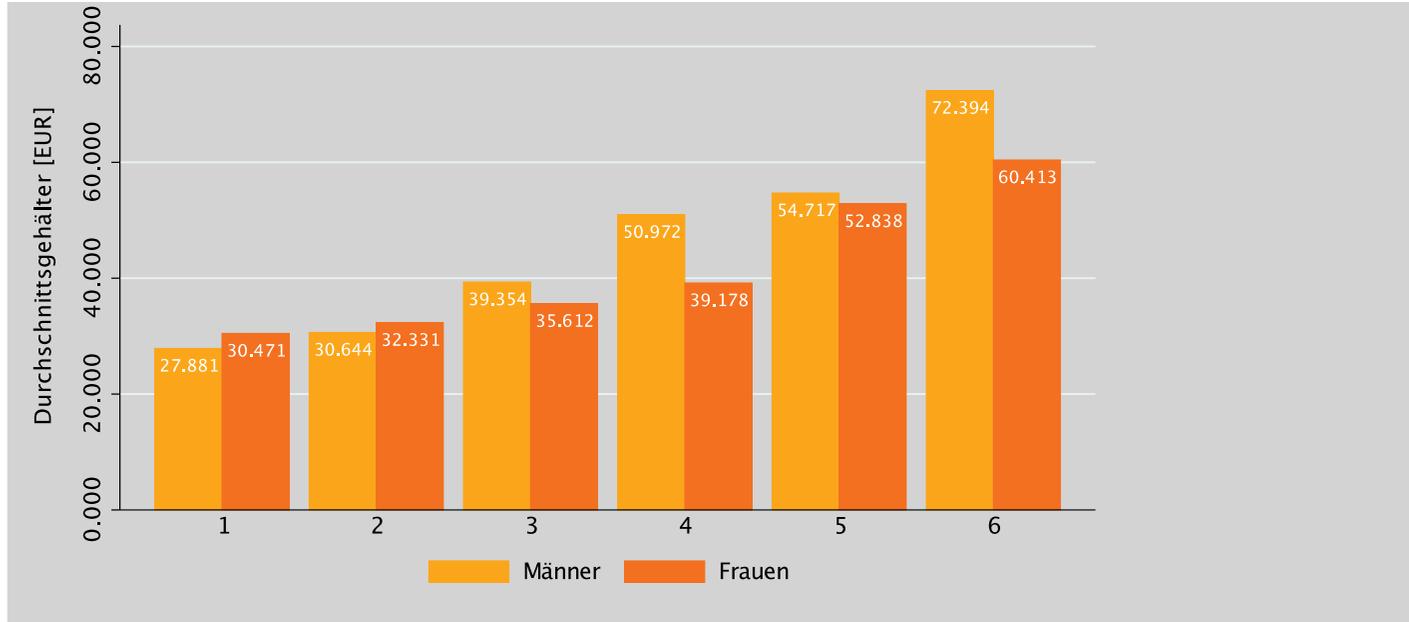


Tabelle 15.1: Gehaltsdifferenz nach Stellenwertgruppe

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	27.881	30.644	39.354	50.972	54.717	72.394
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	30.471	32.331	35.612	39.178	52.838	60.413
Durchschnittsentgelt gesamt	29.370	31.361	37.393	48.174	54.293	70.662
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	9,3 %	5,5 %	-9,5 %	-23,1 %	-3,4 %	-16,5 %
Anzahl Männer	102	23	218	90	127	71
Anzahl Frauen	138	17	240	28	37	12
Anzahl gesamt	240	40	458	118	164	83
Frauenanteil in %	57,5 %	42,5 %	52,4 %	23,7 %	22,6 %	14,5 %

Abbildung 15.2: Gehalt nach Stellenwertgruppe - Einzelwerte

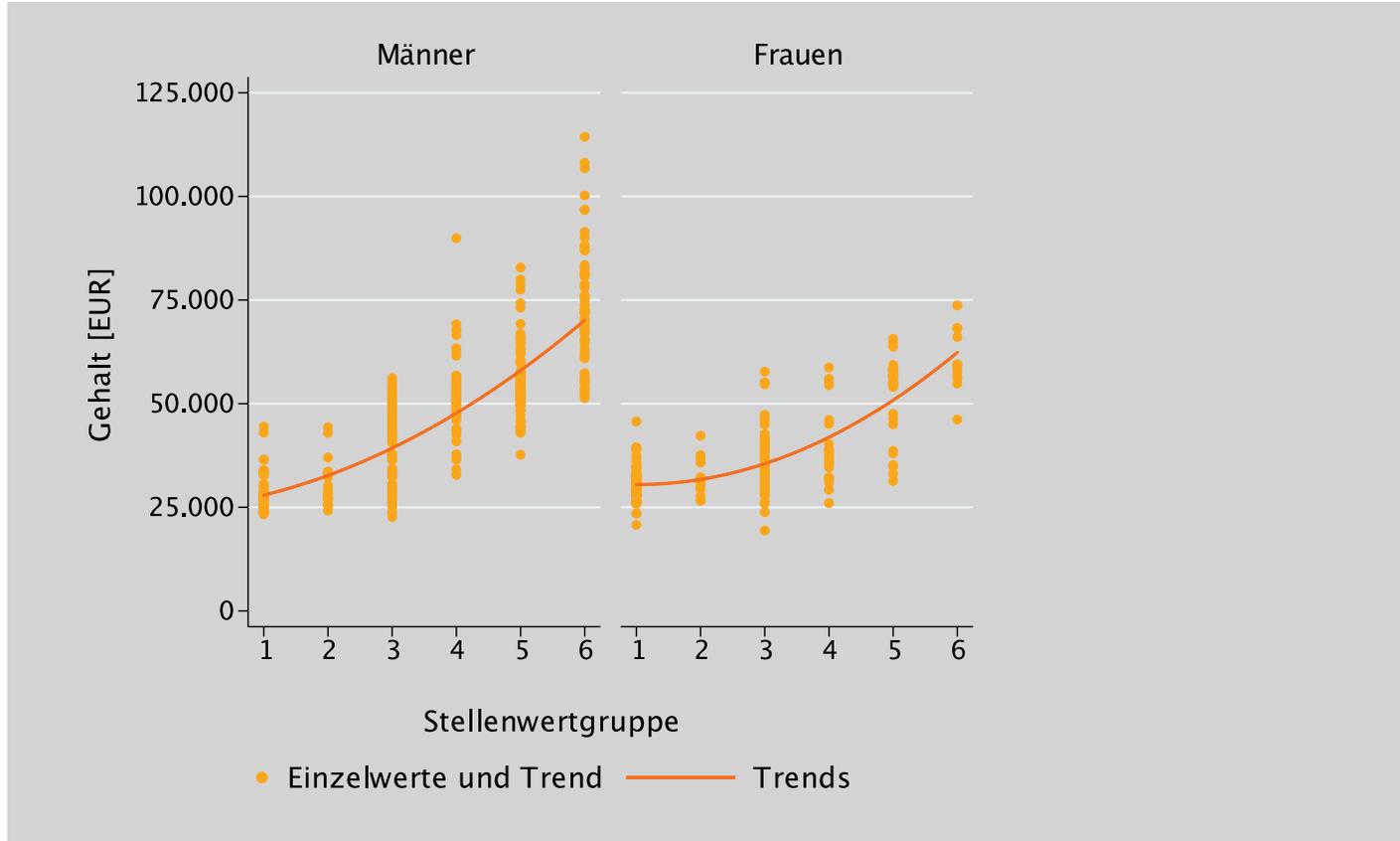
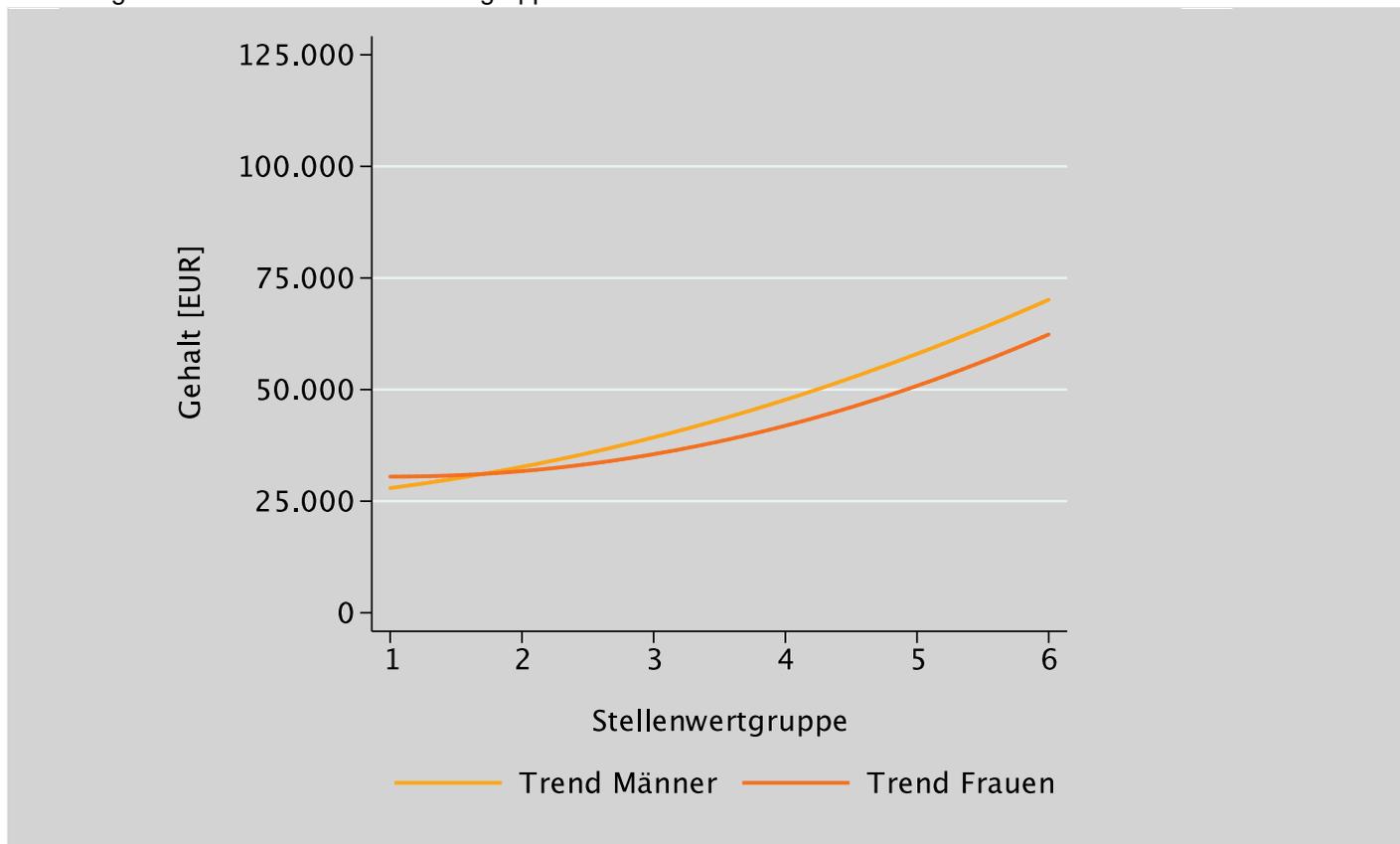


Abbildung 15.3: Gehalt nach Stellenwertgruppe - Trend



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

Abbildung 15.1: Gehaltsdifferenz nach Stellenwertgruppe

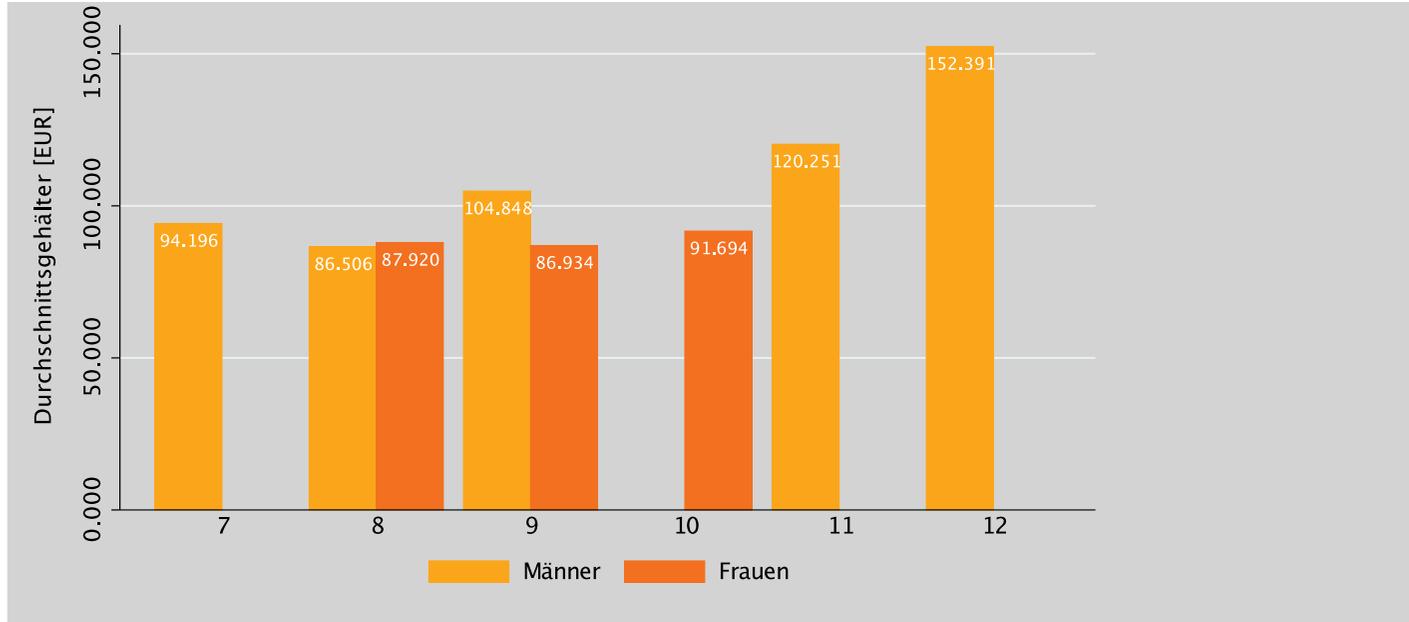


Tabelle 15.1: Gehaltsdifferenz nach Stellenwertgruppe

	7	8	9	10	11	12
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	94.196	86.506	104.848		120.251	152.391
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		87.920	86.934	91.694		
Durchschnittsentgelt gesamt	94.196	86.789	102.609	91.694	120.251	152.391
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		1,6 %	-17,1 %			
Anzahl Männer	3	4	7	0	2	2
Anzahl Frauen	0	1	1	1	0	0
Anzahl gesamt	3	5	8	1	2	2
Frauenanteil in %	0,0 %	20,0 %	12,5 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %

Abbildung 15.2: Gehalt nach Stellenwertgruppe - Einzelwerte

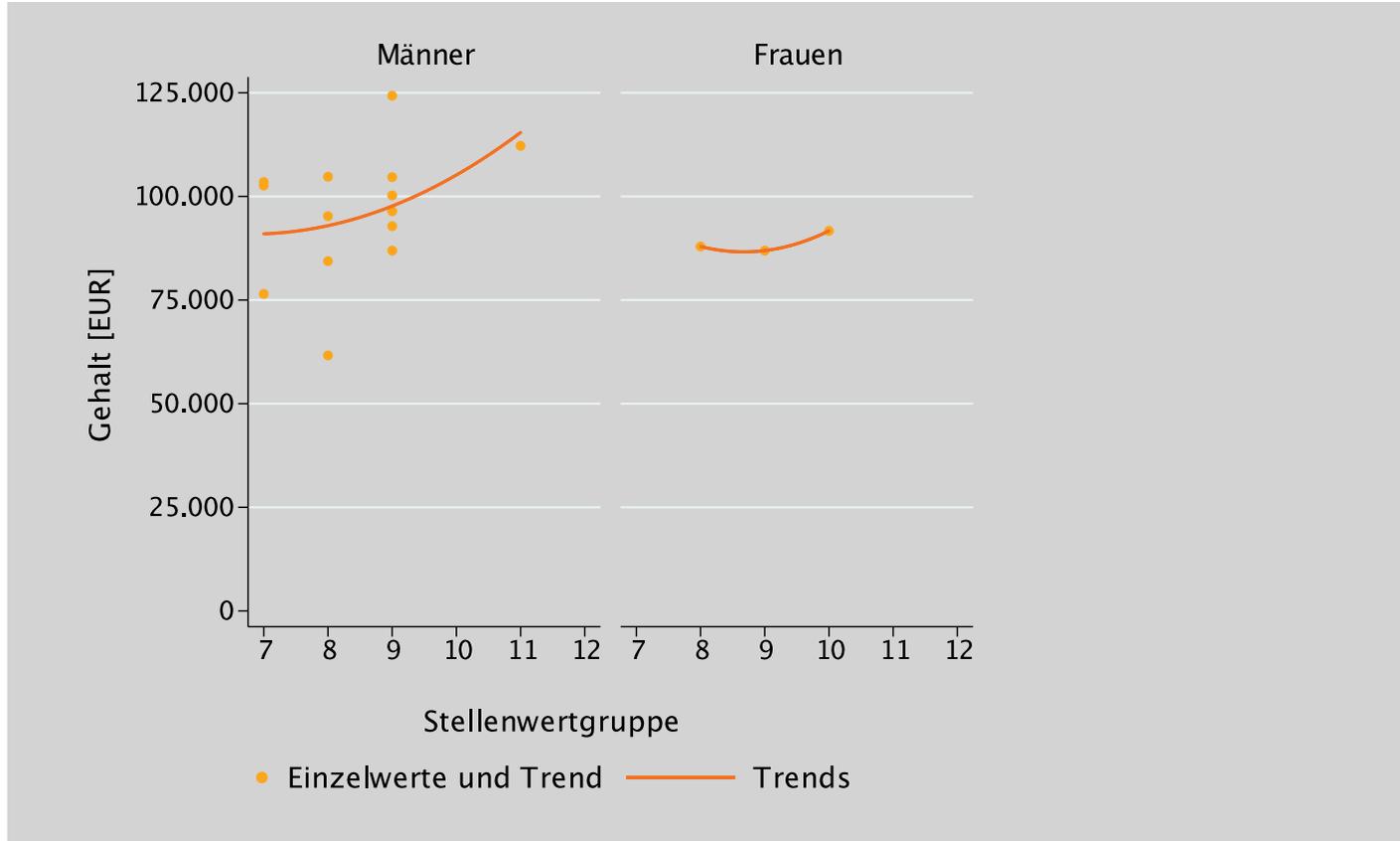
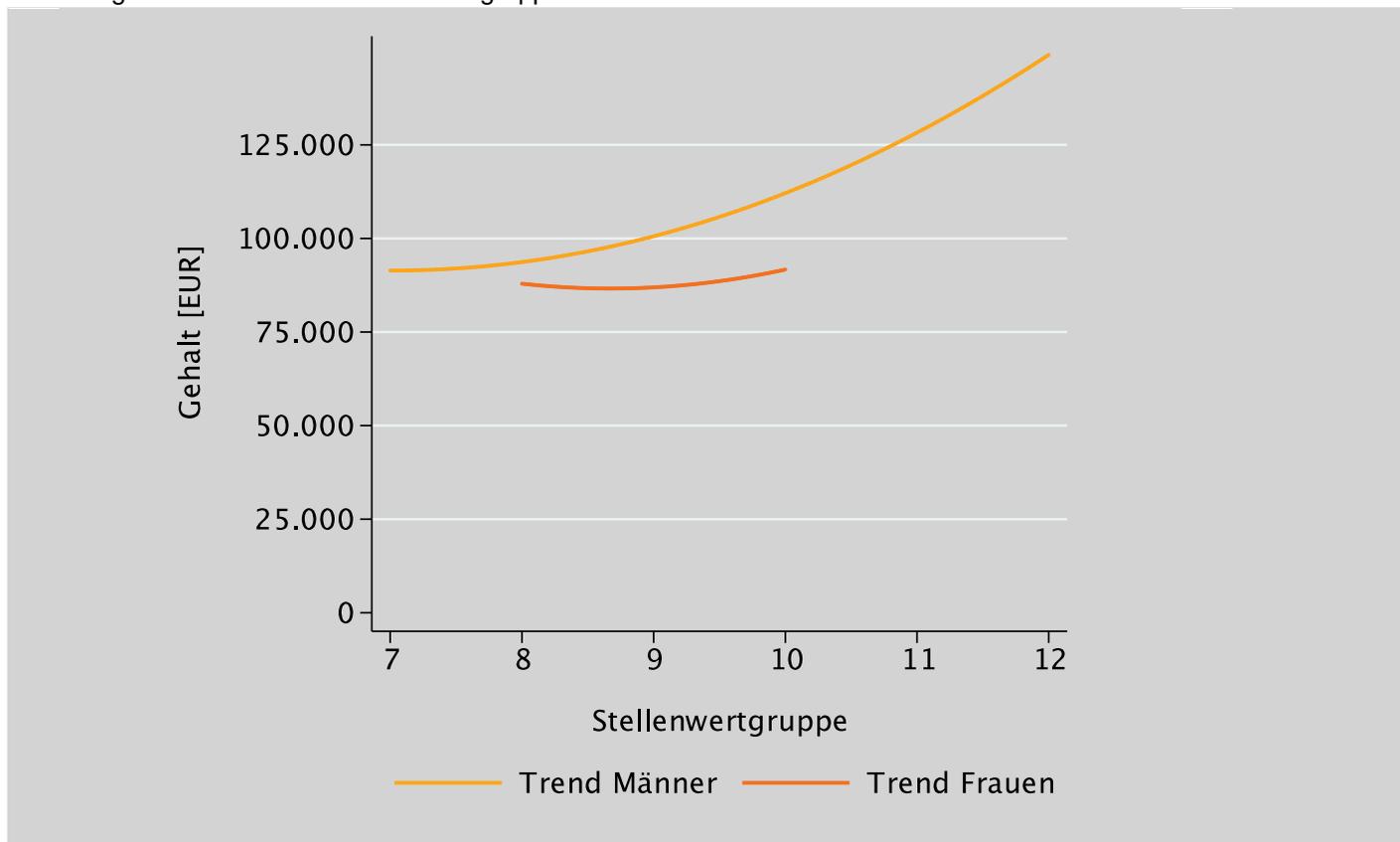


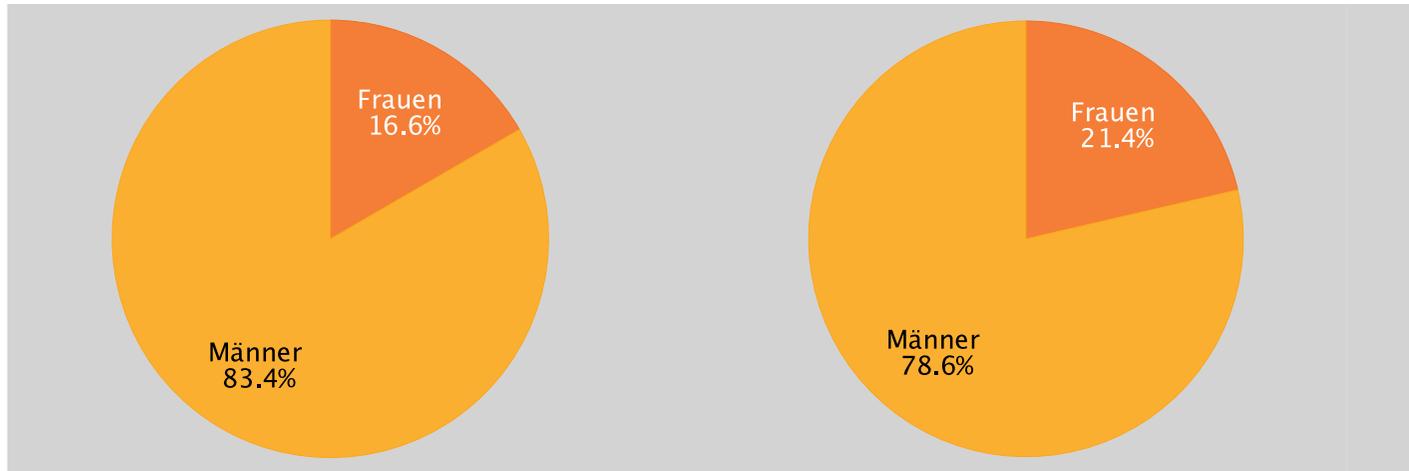
Abbildung 15.3: Gehalt nach Stellenwertgruppe - Trend



* für diese Grafiken wurden nur Total Cash Gehälter von maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten

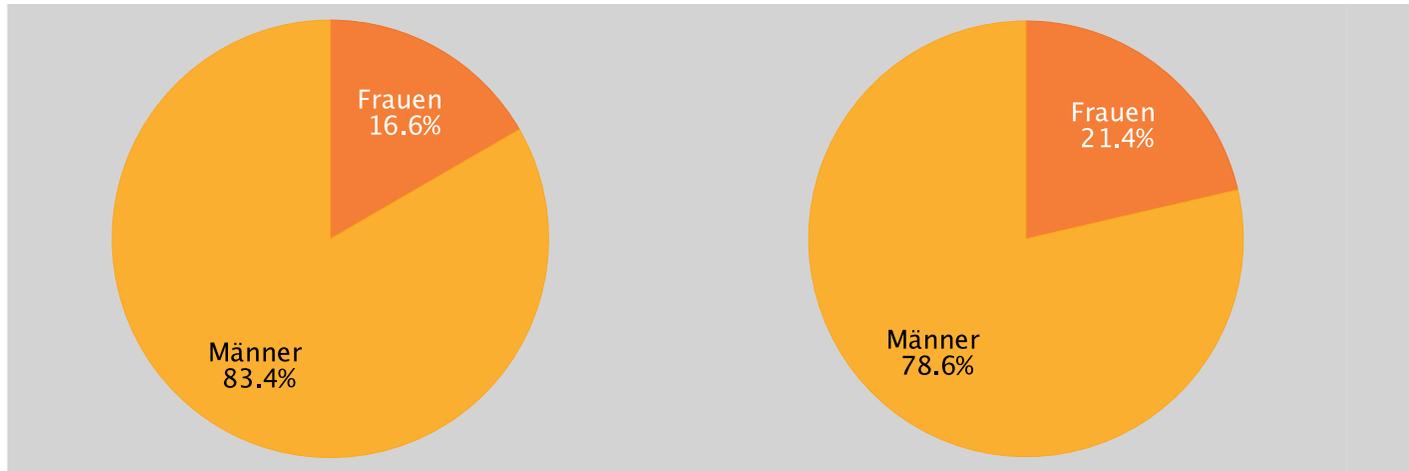
16. Variable Vergütung

Abbildung 16.1: Verteilung der Prämien-Berechtigungen auf Frauen und Männer



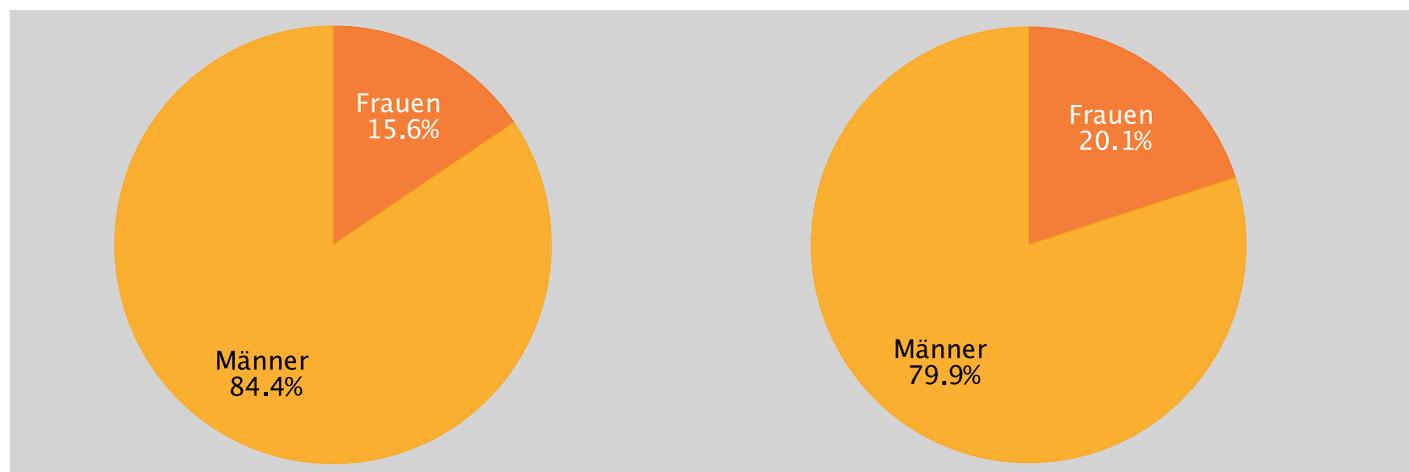
Verteilung der Prämien-Berechtigungen auf Frauen und Männer	
Frauen	16,6 %
Männer	83,4 %

Abbildung 16.2: Gewichtete Verteilung der Prämien-Berechtigungen auf Frauen und Männer



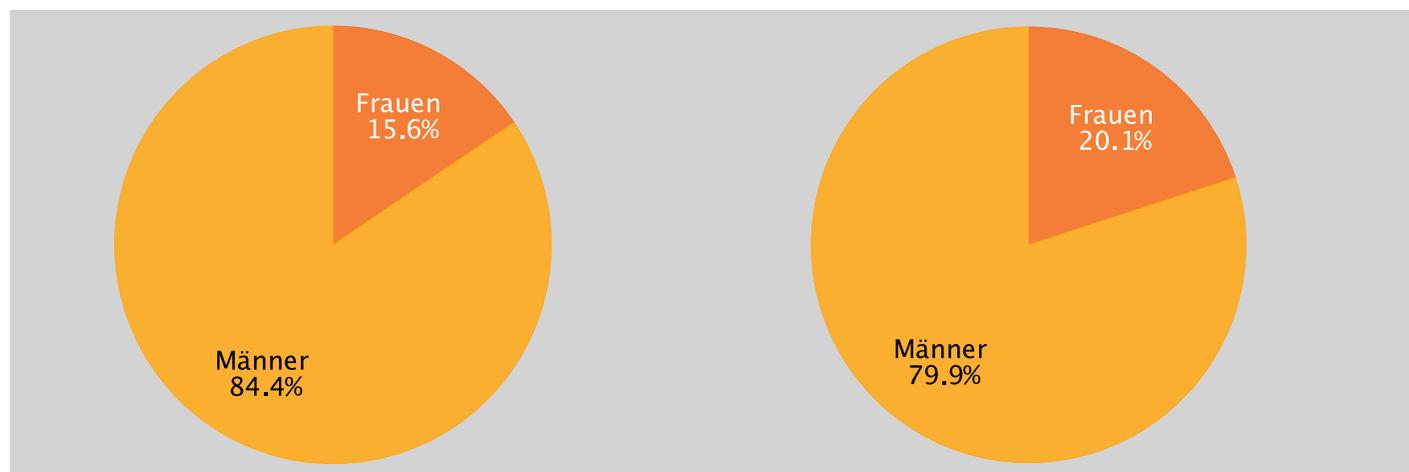
Gewichtete Verteilung der Prämien-Berechtigungen auf Frauen und Männer	
Frauen	21,4 %
Männer	78,6 %

Abbildung 16.3: Verteilung der Prämien-Entgeltsumme auf Frauen und Männer



Verteilung der Prämien-Entgeltsumme auf Frauen und Männer	
Frauen	15,6 %
Männer	84,4 %

Abbildung 16.4: Gewichtete Verteilung der Prämien-Entgeltsumme auf Frauen und Männer



Gewichtete Verteilung der Prämien-Entgeltsumme auf Frauen und Männer	
Frauen	20,1 %
Männer	79,9 %

17. Überstundenvergütung

Abbildung 17.1: Verteilung der Personen mit Überstundenbezahlung auf Frauen und Männer

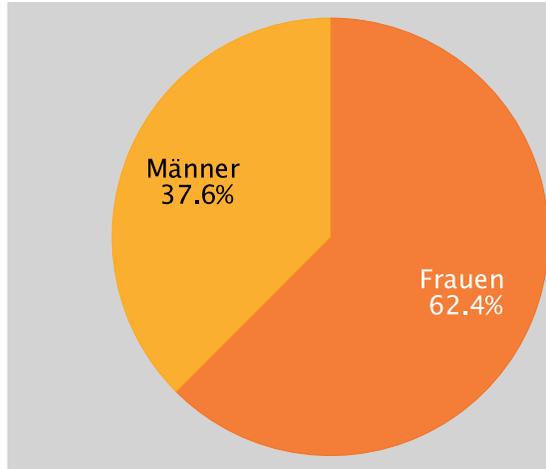
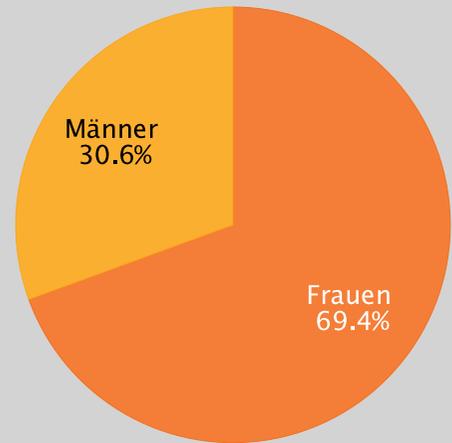


Abbildung 17.2: Gewichtete Verteilung der Personen mit Überstundenbezahlung auf Frauen und Männer



Verteilung der Personen mit Überstundenbezahlung auf Frauen und Männer	
Frauen	62,4 %
Männer	37,6 %

Gewichtete Verteilung der Personen mit Überstundenbezahlung auf Frauen und Männer	
Frauen	69,4 %
Männer	30,6 %

Abbildung 17.3: Verteilung der Summe der Überstundenvergütungen auf Frauen und Männer

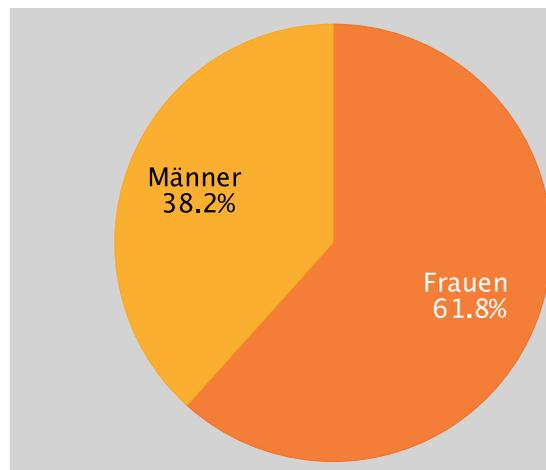
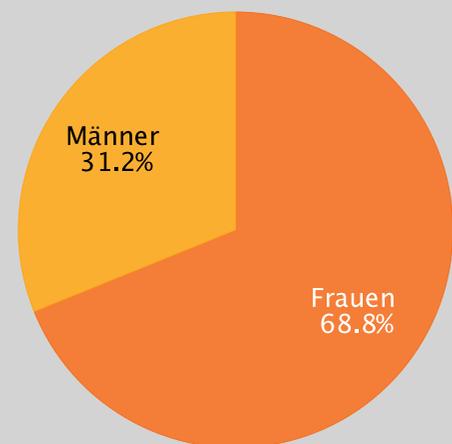


Abbildung 17.4: Gewichtete Verteilung der Summe der Überstundenvergütungen auf Frauen und Männer

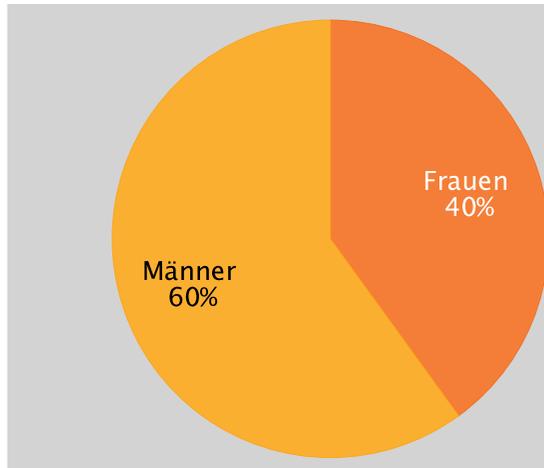


Verteilung der Summe der Überstundenvergütungen auf Frauen und Männer	
Frauen	61,8 %
Männer	38,2 %

Gewichtete Verteilung der Summe der Überstundenvergütungen auf Frauen und Männer	
Frauen	68,8 %
Männer	31,2 %

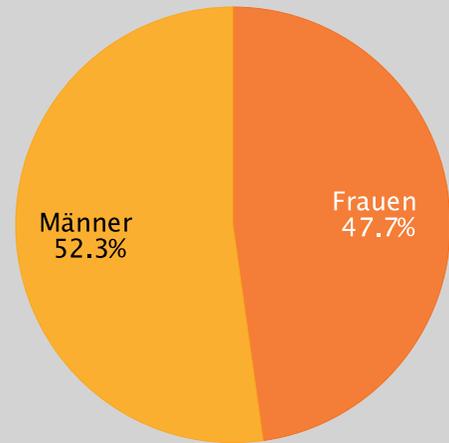
18. Firmenwagen

Abbildung 18.1: Verteilung der Firmenwagenbegünstigten auf Frauen und Männer



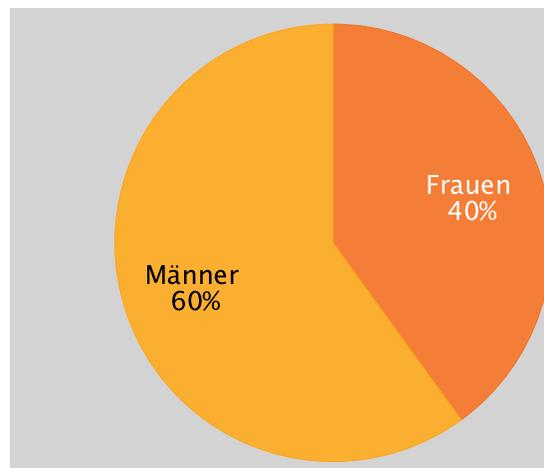
Verteilung der Firmenwagenbegünstigten auf Frauen und Männer	
Frauen	40,0 %
Männer	60,0 %

Abbildung 18.2: Gewichtete Verteilung der Firmenwagenbegünstigten auf Frauen und Männer



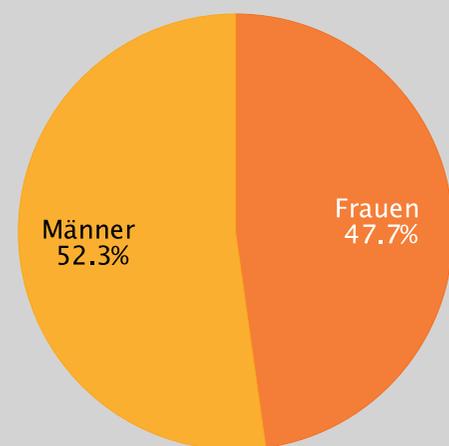
Gewichtete Verteilung der Firmenwagenbegünstigten auf Frauen und Männer	
Frauen	47,7 %
Männer	52,3 %

Abbildung 18.3: Verteilung der Anschaffungswerte der Firmenwagen auf Frauen und Männer



Verteilung der Anschaffungswerte der Firmenwagen auf Frauen und Männer	
Frauen	40,0 %
Männer	60,0 %

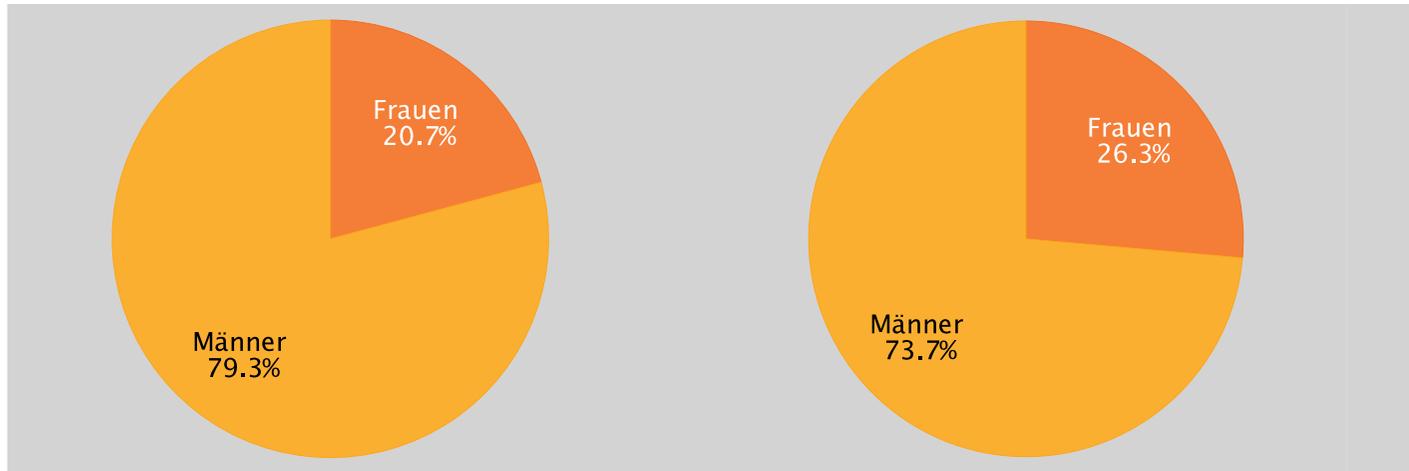
Abbildung 18.4: Gewichtete Verteilung der Anschaffungswerte der Firmenwagen auf Frauen und Männer



Gewichtete Verteilung der Anschaffungswerte der Firmenwagen auf Frauen und Männer	
Frauen	47,7 %
Männer	52,3 %

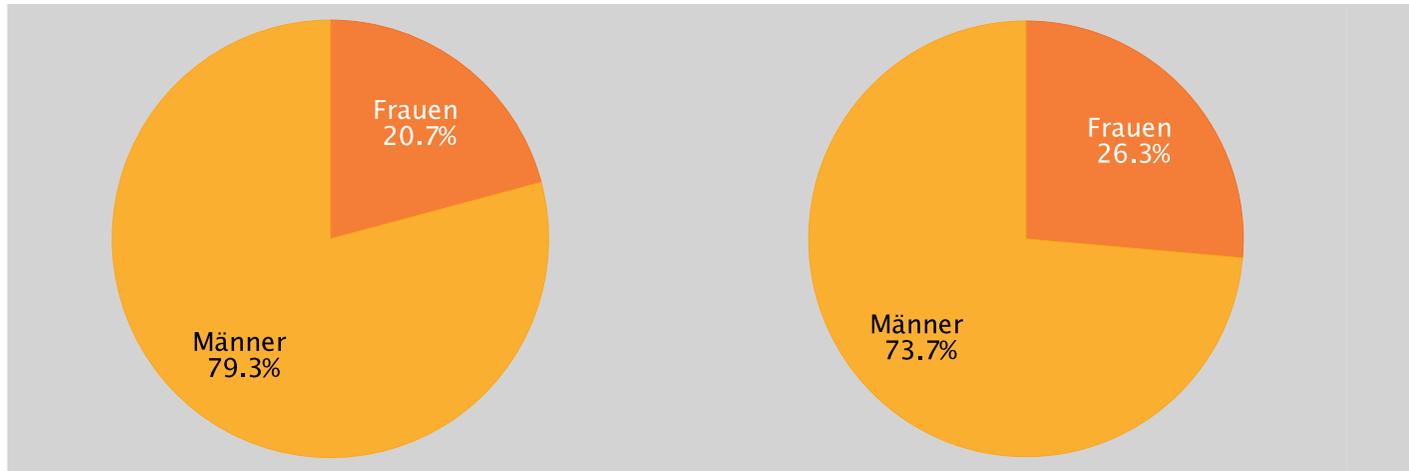
19. Betriebliche Altersvorsorge

Abbildung 19.1: Verteilung der der Bezieher einer bAV auf Frauen und Männer



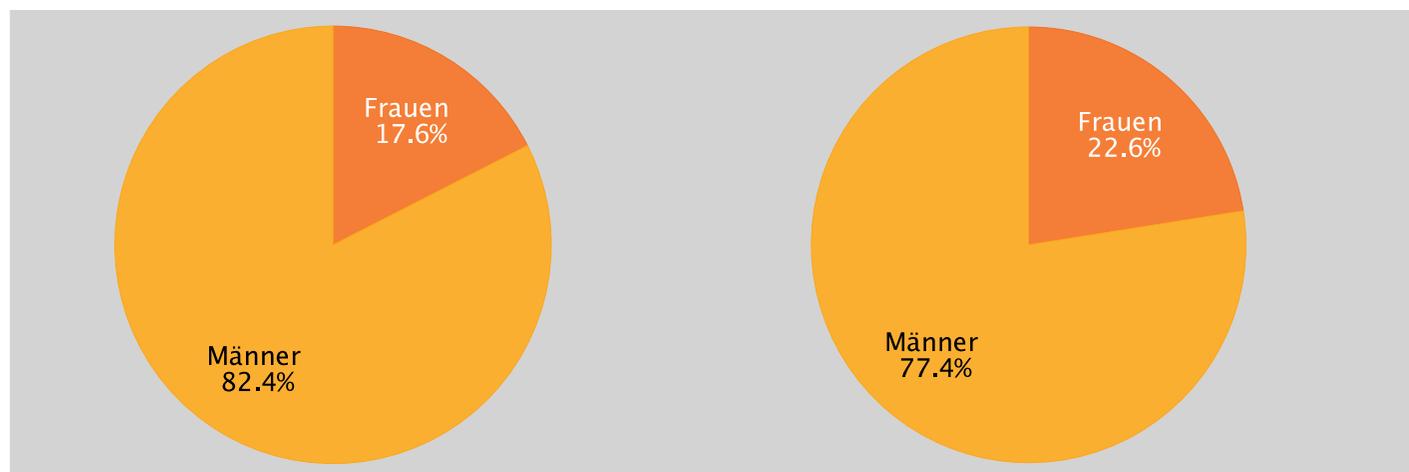
Verteilung der der Bezieher einer bAV auf Frauen und Männer	
Frauen	20,7 %
Männer	79,3 %

Abbildung 19.2: Gewichtete Verteilung der der Bezieher einer bAV auf Frauen und Männer



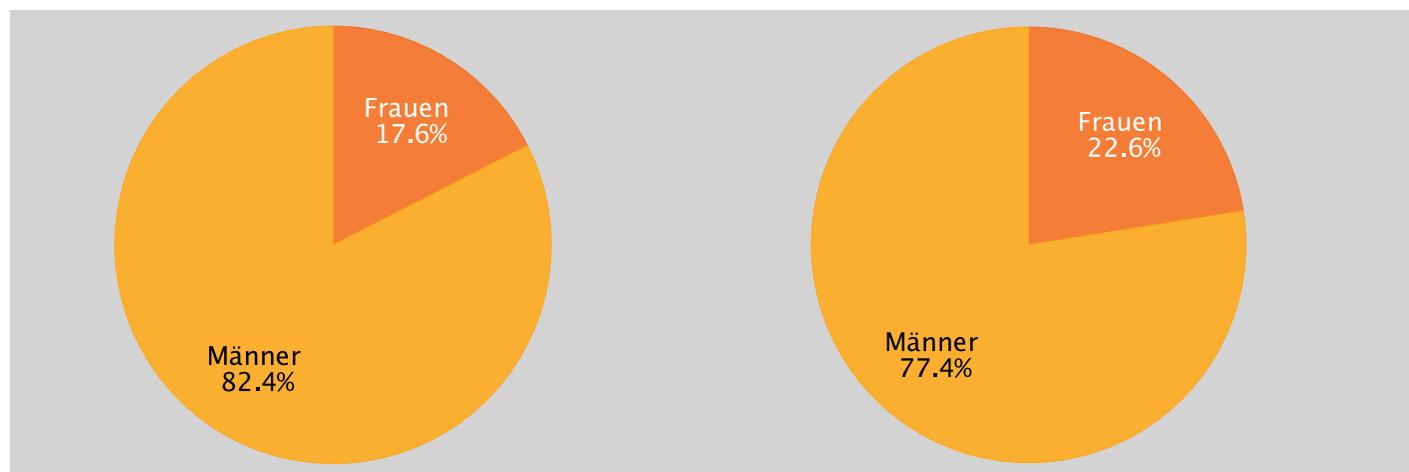
Gewichtete Verteilung der der Bezieher einer bAV auf Frauen und Männer	
Frauen	26,3 %
Männer	73,7 %

Abbildung 19.3: Verteilung der Summe der bAV-Zahlungen auf Frauen und Männer



Verteilung der Summe der bAV-Zahlungen auf Frauen und Männer	
Frauen	17,6 %
Männer	82,4 %

Abbildung 19.4: Gewichtete Verteilung der Summe der bAV-Zahlungen auf Frauen und Männer



Gewichtete Verteilung der Summe der bAV-Zahlungen auf Frauen und Männer	
Frauen	22,6 %
Männer	77,4 %

20. Impressum

Gefördert im Rahmen des Projektes "Beratungsgestützte Einführung von Logib-D" vom
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Konzept und Beratung

Baumgartner & Partner Unternehmensberatung GmbH
Kurze Mühren 13
20095 Hamburg
www.baumgartner.de

BAUMGARTNER & PARTNER
performance management worldwide

PMSG PersonalMarkt Services GmbH
Hoheluftchaussee 18
20253 Hamburg
www.personalmarkt.de

PERSONALMARKT