

Ergebnisbericht Logib-D für Ihr Unternehmen



Gleichstellung

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 Ihrem Unternehmen bzw. einem Betriebsteil unter Geschlechtergesichtspunkten aufbereitet, Ursachen analysiert und Ansatzpunkte zur Verbesserung der Entgeltgleichheit aufgezeigt.

Zusätzlich besteht für Unternehmen die Möglichkeit, sich um eine kostenlose und vertrauliche Vergütungsberatung auf Basis von Logib-D über die Internetseite www.logib-d.de zu bewerben. 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.

Inhalt

1. Übersicht	4
2. Management Summary	6
3. Alter	10
4. Potenzielle Erwerbserfahrung	13
5. Dienstjahre/Betriebszugehörigkeit	16
6. Ausbildung	19
7. Anforderungsniveau	22
8. Berufliche Stellung	25
9. Impressum	28

1. Übersicht

Die nachfolgenden Auswertungen untersuchen die Datensätze des Unternehmens Ihr Unternehmen 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 Ihr Unternehmen ergeben sich Analyseergebnisse zu folgenden Untersuchungsreihen:

1. Alter (in Jahren)
2. Potenzielle Berufserfahrung (in Jahren)
3. Dienstzeit (in Jahren)
4. Ausbildung (in Jahren)
5. Anforderungsniveau (in sechs Stufen) und
6. Berufliche Stellung (in sechs Stufen)

Sie erhalten darüber hinaus die Gelegenheit, die Erwerbsunterbrechungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit Eintreten in das Unternehmen in der Analyse zu berücksichtigen. Um die Dienstzeit realistischer abzubilden, wird die Zahl der Dienstjahre um die Zeiten von Erwerbsunterbrechungen reduziert. Durch die geringere Anzahl an Dienstjahren können Sie den Einfluss von Erwerbsunterbrechungen auf die Entgeltungleichheit durch einen Vergleich der Auswertung Ihrer Daten mit bzw. ohne Erwerbsunterbrechungen nachvollziehen. Weiterführende Hinweise können Sie den Erläuterungen des Merkmals 'Dienstzeit' entnehmen. Auf der Logib-D-Homepage finden Sie zudem einen speziell dafür angepassten Erfassungsbogen einschließlich einer Anleitung.

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

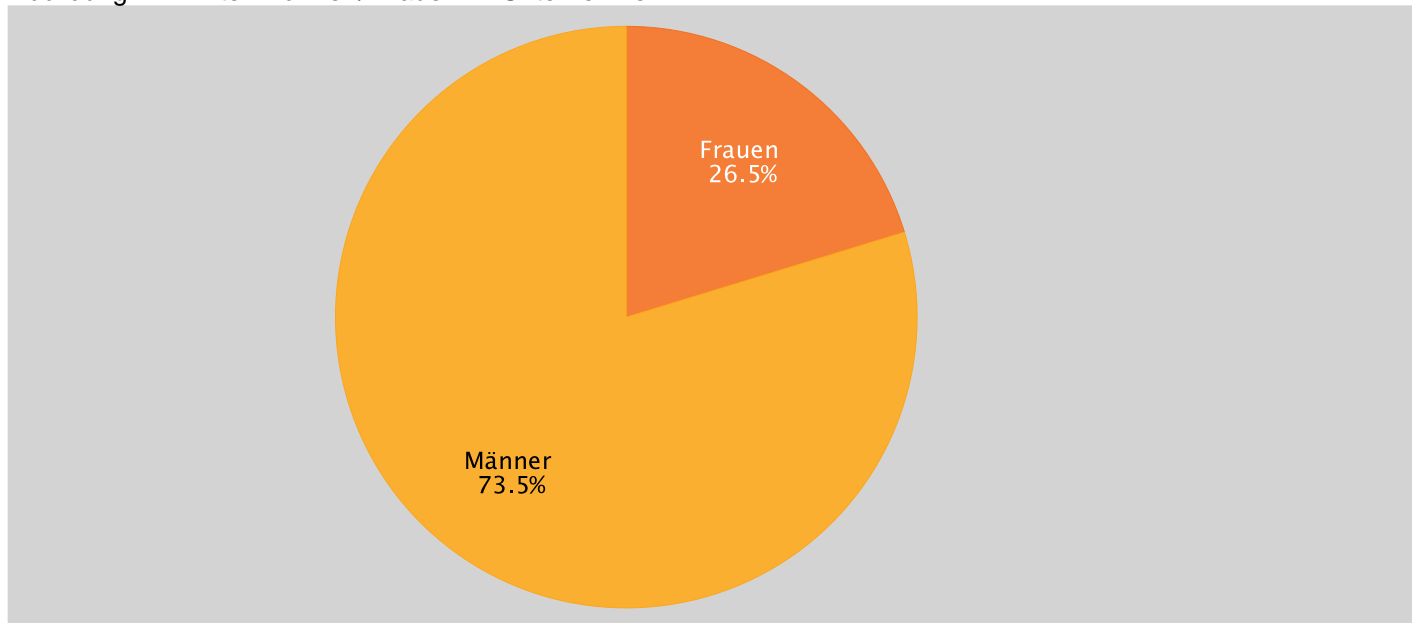
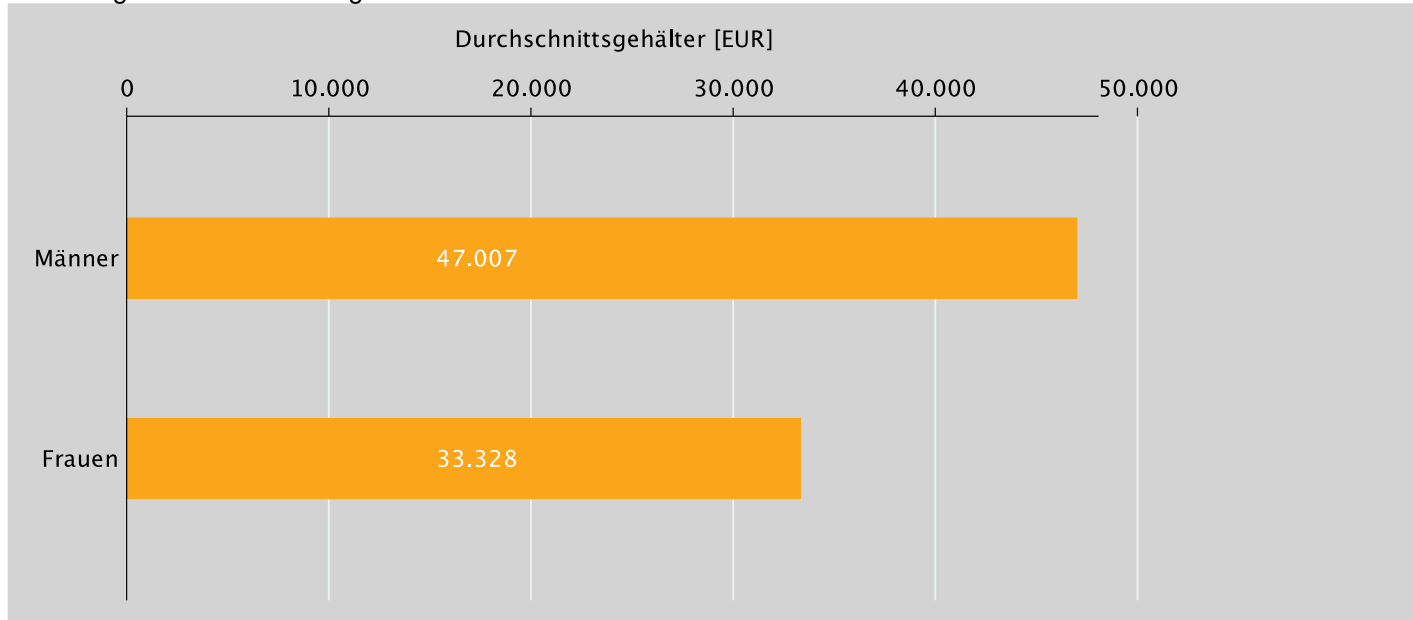


Tabelle 1.1: Anteil Männer / Frauen im Unternehmen

	Frauen	Männer	Gesamt
Mitarbeiterzahl absolut	105	291	396
Mitarbeiterzahl relativ	26,5 %	73,5 %	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

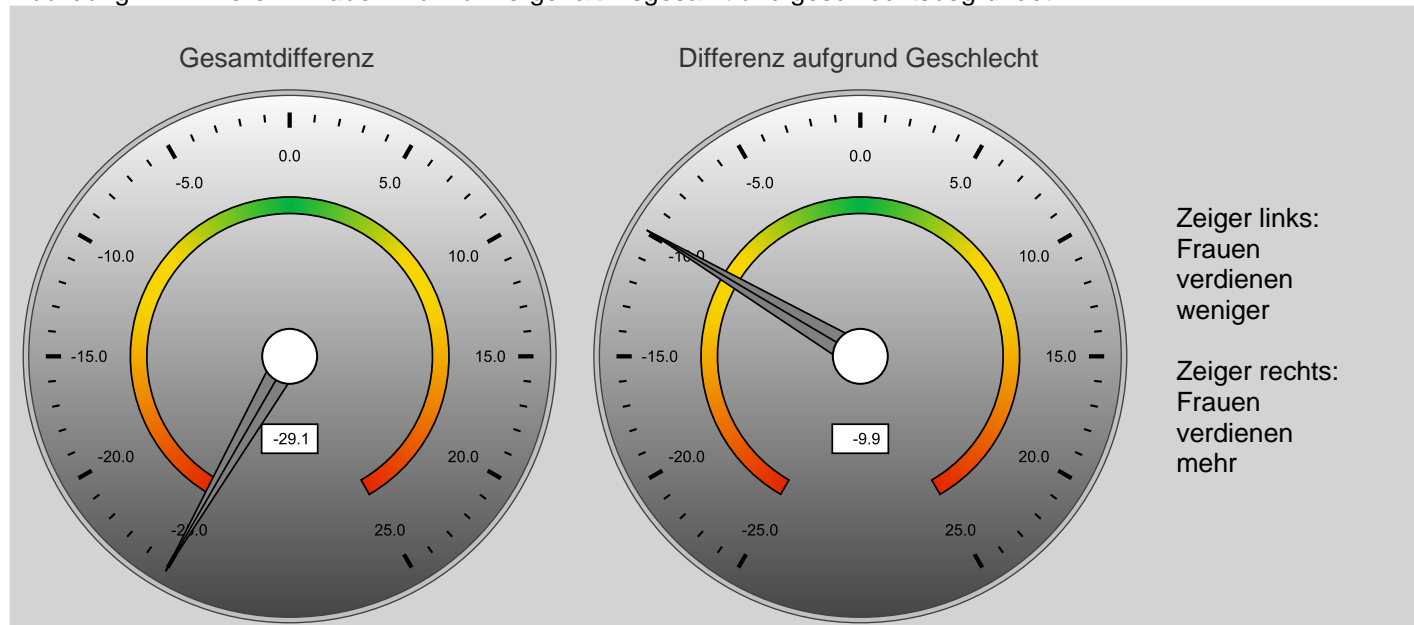
	Frauen	Männer
Durchschnittsgehalt	33.328	47.007
in % vom Gehalt der Männer	70,9 %	100 %

2. Management Summary

Die nachfolgenden Analysen und Auswertungen des Unternehmens Ihr Unternehmen basieren auf Daten, die am 30.11.2010 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 -29,1 % auf. Im Detail zeigt das Ergebnis der statistischen Analyse, dass ein Anteil von -19,2 % der Entgeltdifferenz durch personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale erklärt werden kann und ein Erklärungsbeitrag des Geschlechts von -9,9 % verbleibt. Dieser Wert für die bereinigte Entgeltlücke ist als mittel 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	-29,1 %
Entgeltdifferenz, die auf das Geschlecht zurückzuführen ist	-9,9 %

Statistische Basis der Auswertung:

Diese Ergebnisse sind mit einem R²-Wert von 60,9 % 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=291)	Frauen (N=105)	
Alter		48,6	48,6	0,0 %
Ausbildungsjahre		13,5	12,8	-5,2 %
Erwerbsjahre (potenziell)		29,2	29,8	2,1 %
Dienstjahre		19,3	16,6	-14,0 %
Berufliche Stellung	Mittelwert	3.1	2.6	
1. Ohne Führungsfunktion		9,3 %	19,0 %	104,3 %
2. Unterste Führungsebene (Anleitung, Überwachung von Arbeiten)		37,1 %	35,2 %	-5,1 %
3. Untere Führungsebene (Abteilungs- / Gruppenleitung)		19,6 %	25,7 %	31,1 %
4. Mittlere Führungsebene (bis 250 Mitarbeiter)		10,0 %	8,6 %	-14,0 %
5. Obere Führungsebene (über 250 Mitarbeiter)		18,6 %	8,6 %	-53,8 %
6. Oberste Führungsebene (über 1.000 Mitarbeiter)		5,5 %	2,9 %	-47,3 %
Anforderungsniveau	Mittelwert	4	3.4	
1. einfache Tätigkeiten (auch ungelernte)		1,4 %	5,7 %	307,1 %
2. wiederkehrende Aufgaben (Berufsausbildung)		4,8 %	16,2 %	237,5 %
3. teilweise wiederkehrende Aufgaben (Mstr. od. Ausb. mit Erf.)		28,2 %	35,2 %	24,8 %
4. qualifiziertes Arbeiten (Studium od. Mstr., Akademie mit Erf.)		31,3 %	22,9 %	-26,8 %
5. hoch qualifiziertes Arbeiten (Studium, >2 J. Erfahrung)		23,4 %	17,1 %	-26,9 %
6. höchst anspruchsvolle Tätigkeiten (Studium, > 8 J. Erfahrung)		11,0 %	2,9 %	-73,6 %

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

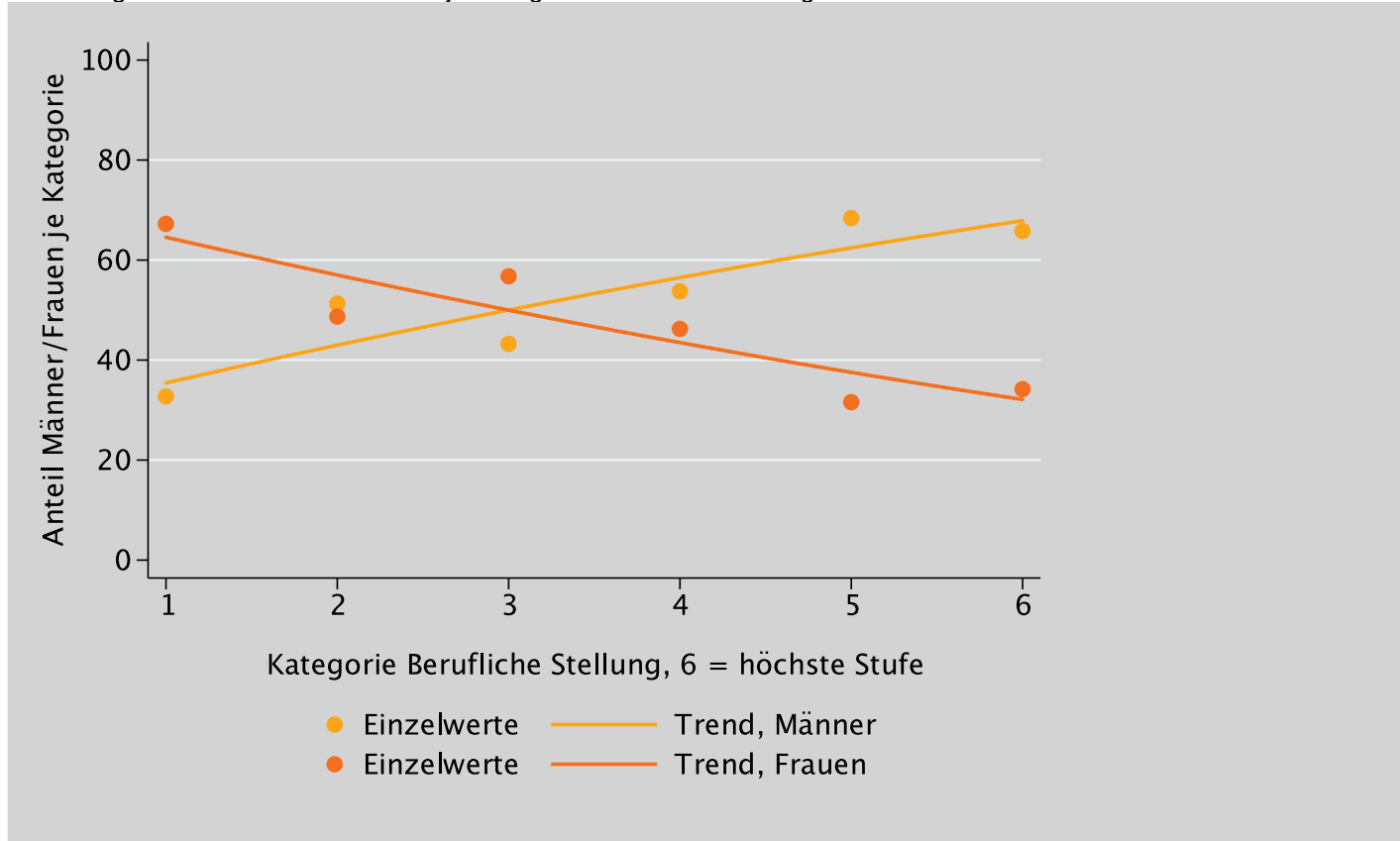


Abbildung 2.3: Anteil Männer/Frauen je Kategorie Anforderungsniveau

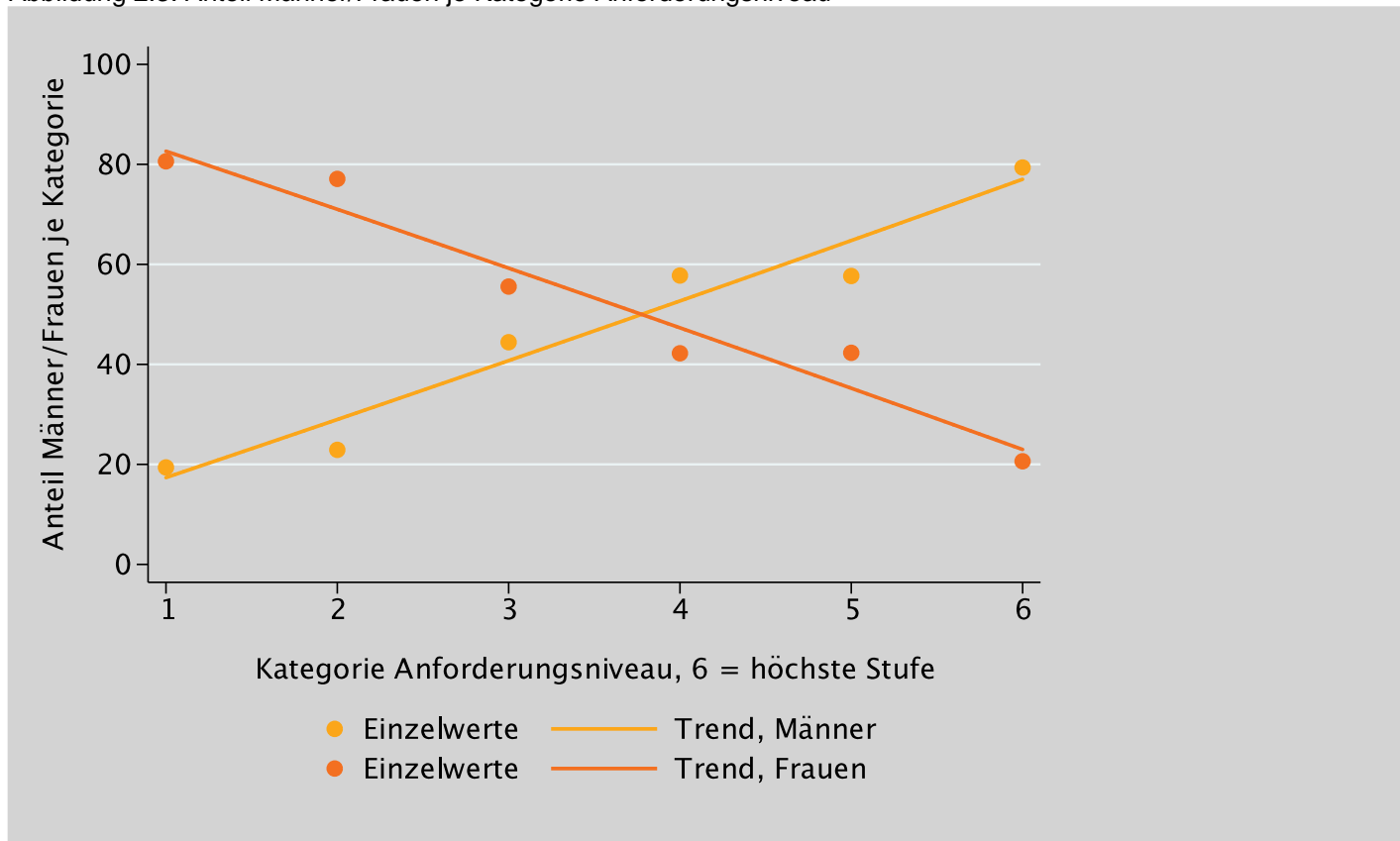
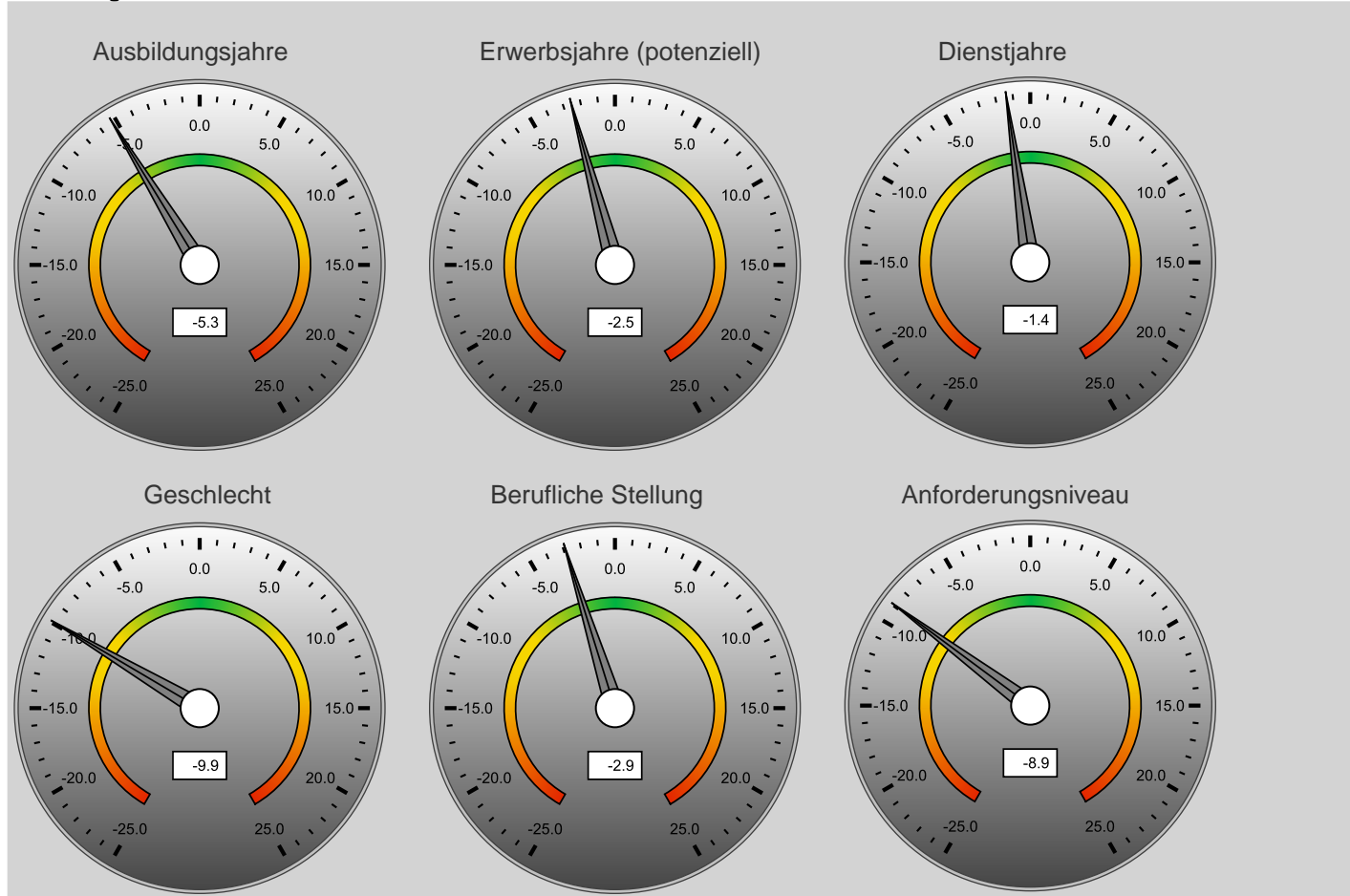


Abbildung 2.4: Anteil der Variablen an der Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen



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.

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

	durchschnittliches Frauengehalt in % vom Männergehalt
Ausbildungsjahre	-5,3 %
Erwerbsjahre (potenziell)	-2,5 %
Dienstjahre	-1,4 %
Geschlecht	-9,9 %
Berufliche Stellung	-2,9 %
Anforderungsniveau	-8,9 %

Auf die einzelnen hier gezeigten Variablen wird im folgenden Bericht ausführlich eingegangen. Sie finden in den einzelnen Kapiteln wertvolle Hinweise für mögliche Ansatzpunkte, die geeignet sind, die Entgeltlücke in Ihrem Unternehmen zu verringern.

* Anmerkung zur Statistik: Die Beiträge der einzelnen Kriterien ergeben aufsummiert nicht die Gesamtdifferenz zwischen Männern 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]

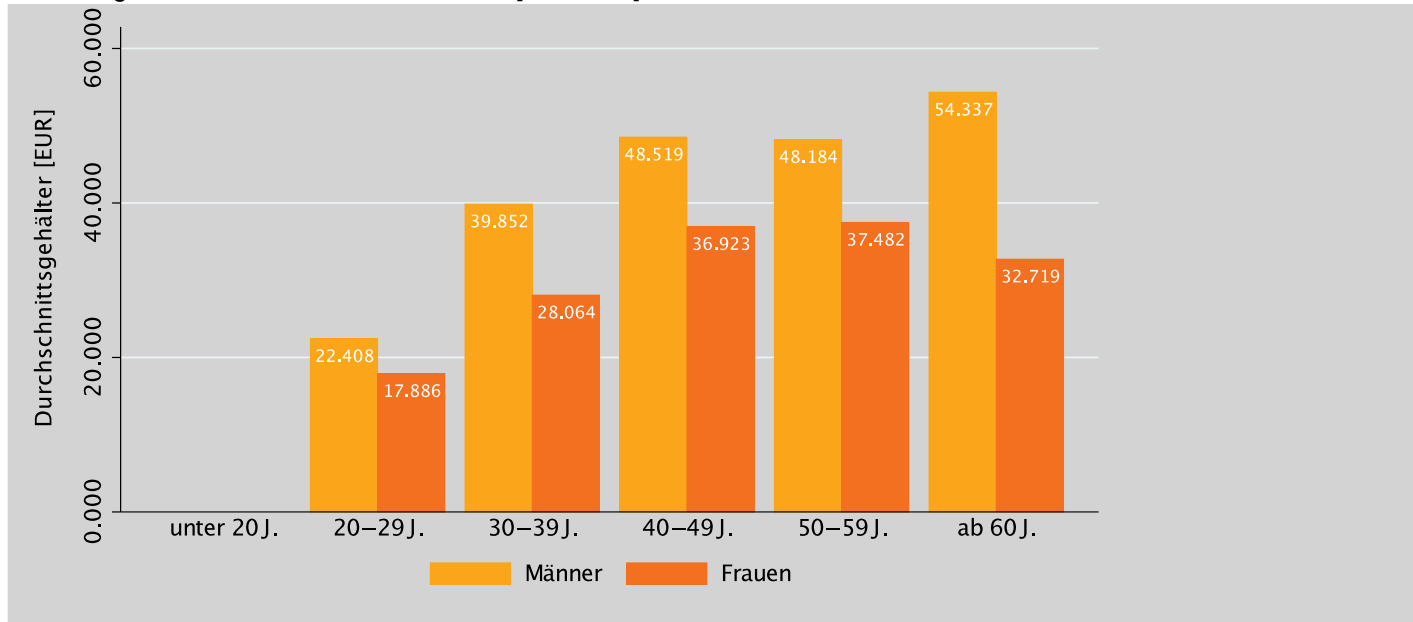


Tabelle 3.1: Gehaltsdifferenz nach Alter [in Jahren]

	< 20 J.	20-29 J.	30-39 J.	40-49 J.	50-59 J.	ab 60 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)		22.408	39.852	48.519	48.184	54.337
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)		17.886	28.064	36.923	37.482	32.719
Durchschnittsentgelt gesamt		20.147	37.425	45.529	45.631	47.526
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)		-20,2 %	-29,6 %	-23,9 %	-22,2 %	-39,8 %
Anzahl Männer		9	54	95	83	50
Anzahl Frauen		9	14	33	26	23
Anzahl gesamt		18	68	128	109	73
Frauenanteil in %		50,0 %	20,6 %	25,8 %	23,9 %	31,5 %

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

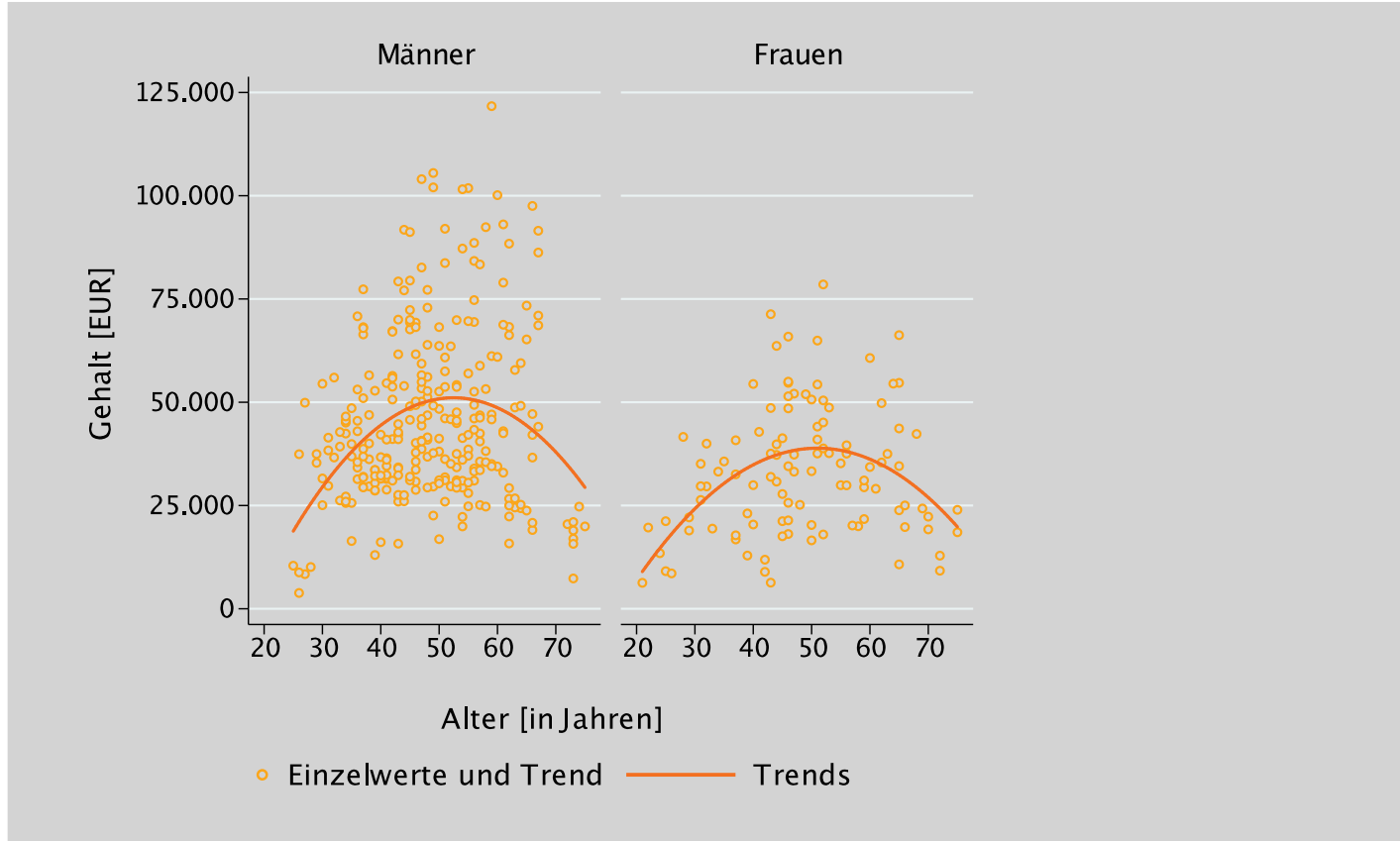
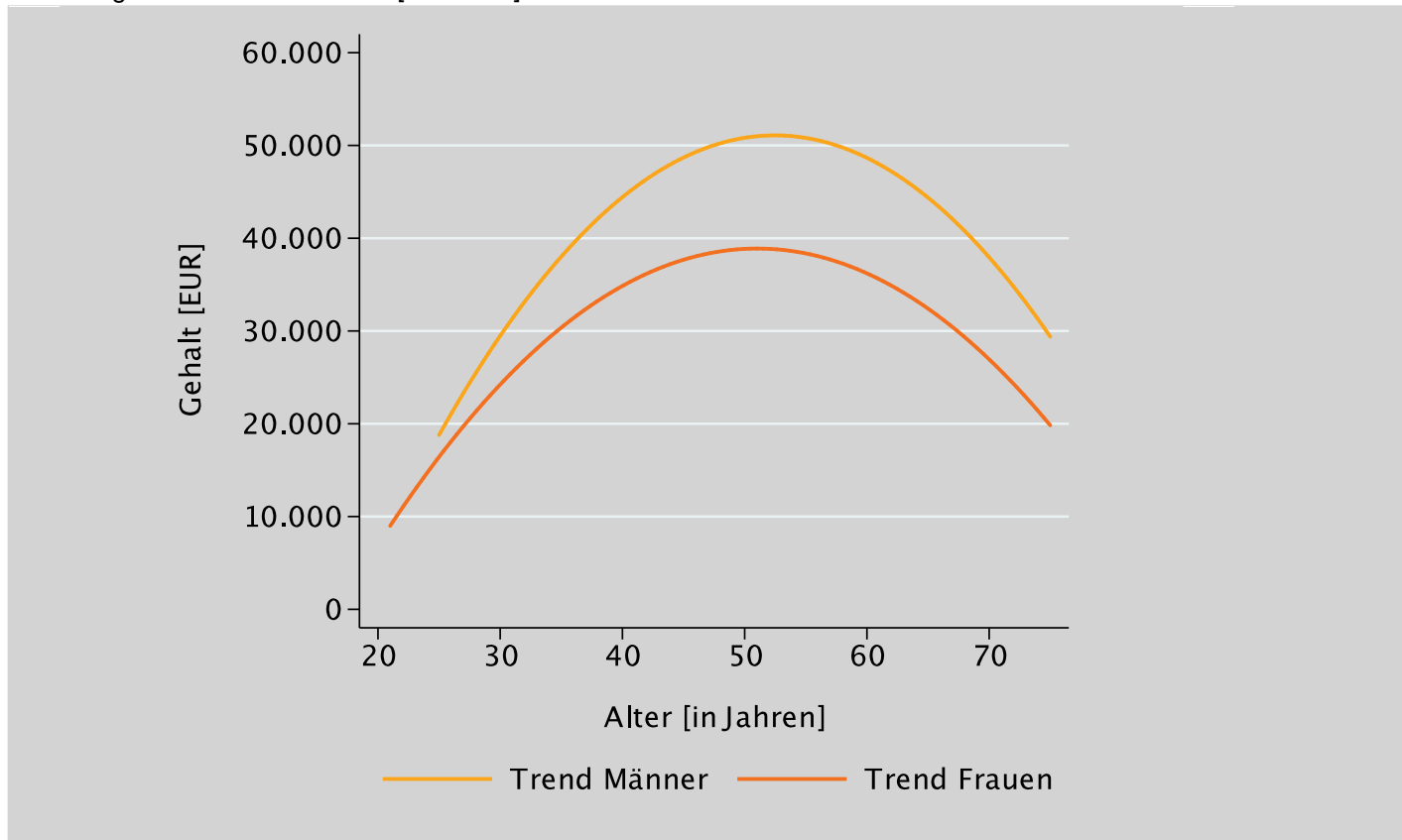


Abbildung 3.3: Gehalt nach Alter [in Jahren] - Trend*



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

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* - sechs Jahre bis zur Grundschule): 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 „Dienstzeit“ erfolgen, wenn zuvor Erwerbsunterbrechungen erfasst wurden (vgl. dazu die Hinweise in Abschnitt 1 und 5).

- * Abzug für Ausbildungsjahre:
ohne Ausbildung = 10 Jahre
Ausbildung unbekannt = 12 Jahre
Berufsausbildung / Abitur = 13 Jahre
weiterführende Berufsausbildung = 15,5 Jahre
Diplom Fachhochschule / Bachelor = 17 Jahre

Abbildung 4.1: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserfahrung [in Jahren]

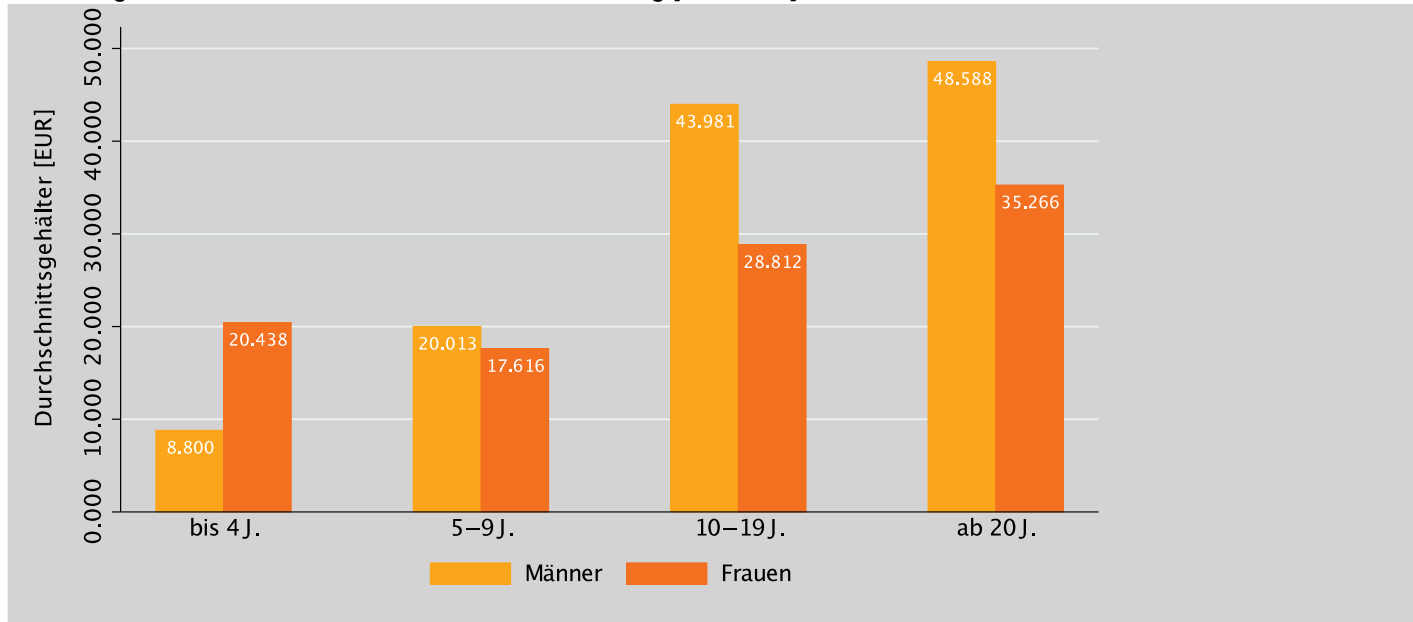


Tabelle 4.1: Gehaltsdifferenz nach Erwerbserfahrung [in Jahren]

	bis 5 J.	5-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	8.800	20.013	43.981	48.588
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	20.438	17.616	28.812	35.266
Durchschnittsentgelt gesamt	16.559	19.054	40.514	45.055
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	132,2 %	-12,0 %	-34,5 %	-27,4 %
Anzahl Männer	1	6	54	230
Anzahl Frauen	2	4	16	83
Anzahl gesamt	3	10	70	313
Frauenanteil in %	66,7 %	40,0 %	22,9 %	26,5 %

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

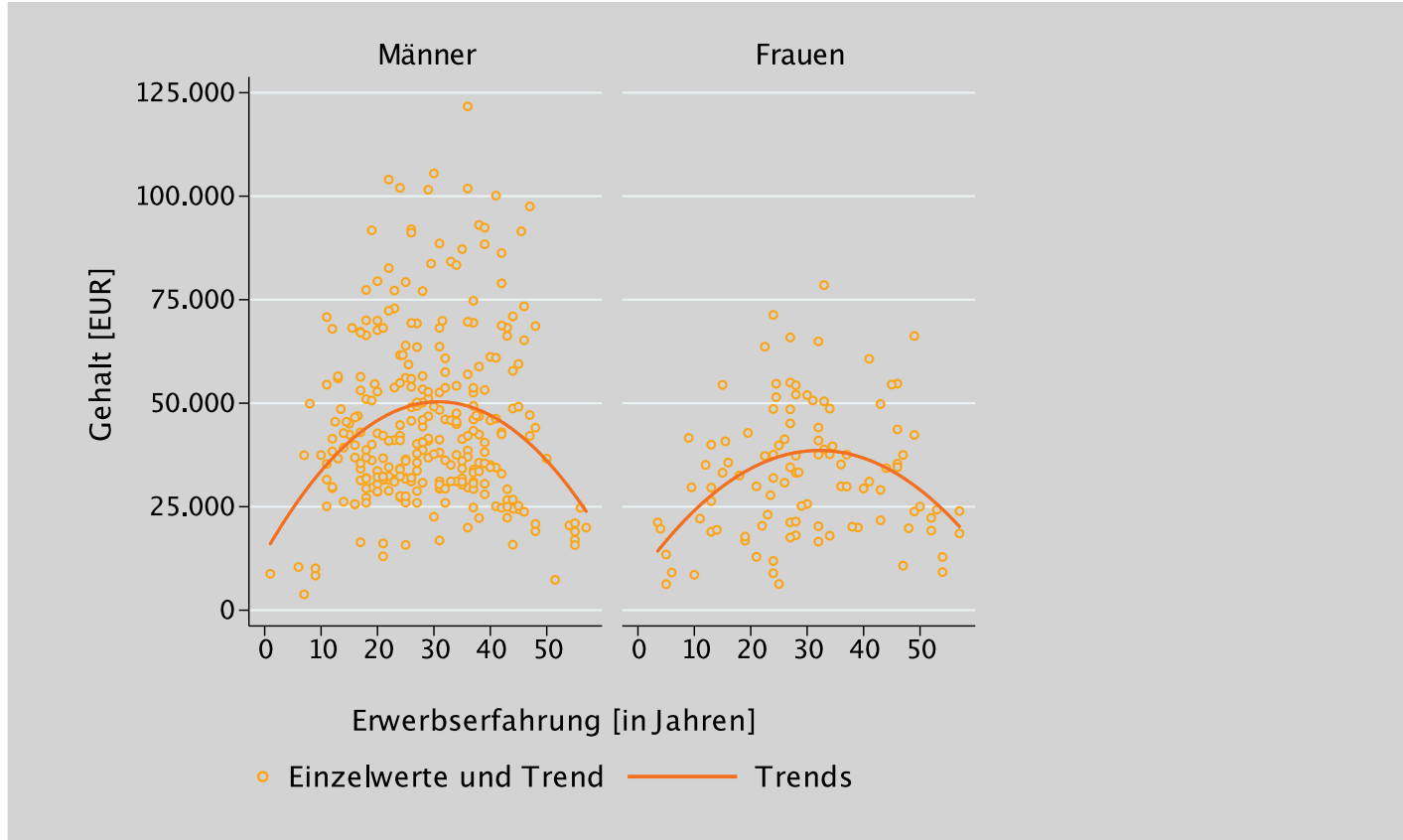
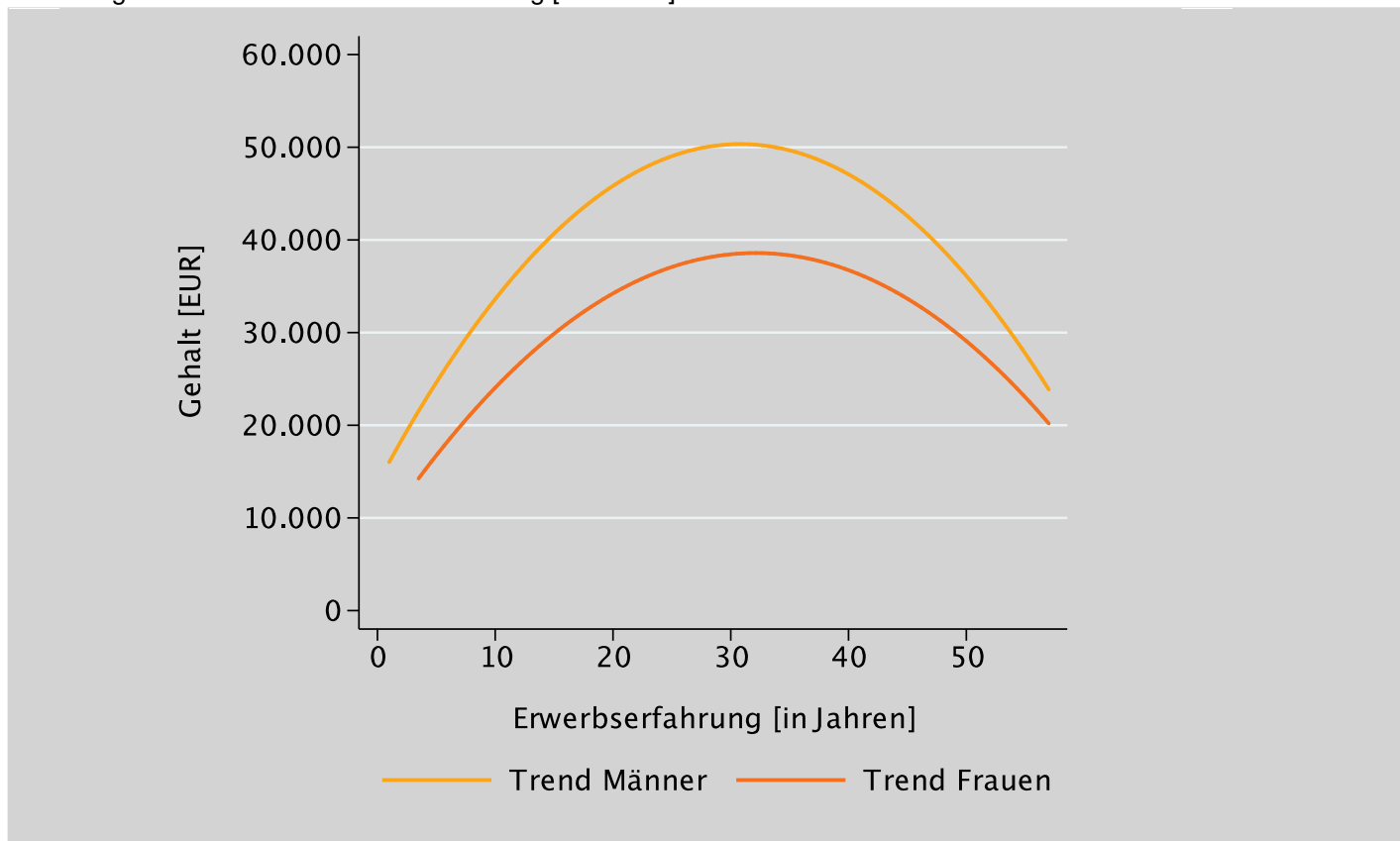


Abbildung 4.3: Gehalt nach Erwerbserfahrung [in Jahren] - Trend*



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

5. Dienstjahre/Betriebszugehörigkeit

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.

In vielen wissenschaftlichen Studien wurde gezeigt, dass Erwerbsunterbrechungen einen nachhaltigen Einfluss auf die Entlohnung haben. Vor diesem Hintergrund trägt ihre Berücksichtigung zu einer stärker an den Ursachen orientierten Betrachtung der Entgeltlücke bei. Daher besteht die Möglichkeit, diesen Effekt im Rahmen der Dienstjahre zu erfassen, die hier um die Dauer der Erwerbsunterbrechungen gekürzt werden. Eine separate Betrachtung von Erwerbsunterbrechungen als eigenständiges Merkmal empfiehlt sich u.a. wegen der voraussichtlich geringen Fallzahlen nicht.

Insofern ist bei der Interpretation der Daten zur Dienstzeit zu berücksichtigen, ob Erwerbsunterbrechungen zuvor erfasst wurden. Zur Analyse des Einflusses von Erwerbsunterbrechungen ist ein zweistufiges Vorgehen vorgesehen. 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). Da immer noch Frauen häufiger und länger als Männer familienbedingte Auszeiten in Anspruch nehmen, ist zu erwarten, dass dies einen Teil der Entgeltlücke erklären kann. Bei Berücksichtigung von Erwerbsunterbrechungen dürfte daher der Erklärungsanteil des Merkmals "Dienstjahre" ansteigen, d.h. die bereinigte Entgeltlücke wird voraussichtlich geringer ausfallen.

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 Dienstjahren. Auch hier verläuft der Trend für Frauen häufig unterhalb des Trends von Männern, da nicht selten die Inanspruchnahme von Erwerbsunterbrechungen die Entlohnung beeinflusst hat. In Abhängigkeit des Ergebnisses bilden daher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitsbedingungen (z.B. Telearbeit), mögliche Ansatzpunkte zur Reduzierung von Entgeltunterschieden.

Abbildung 5.1: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren/Betriebszugehörigkeit

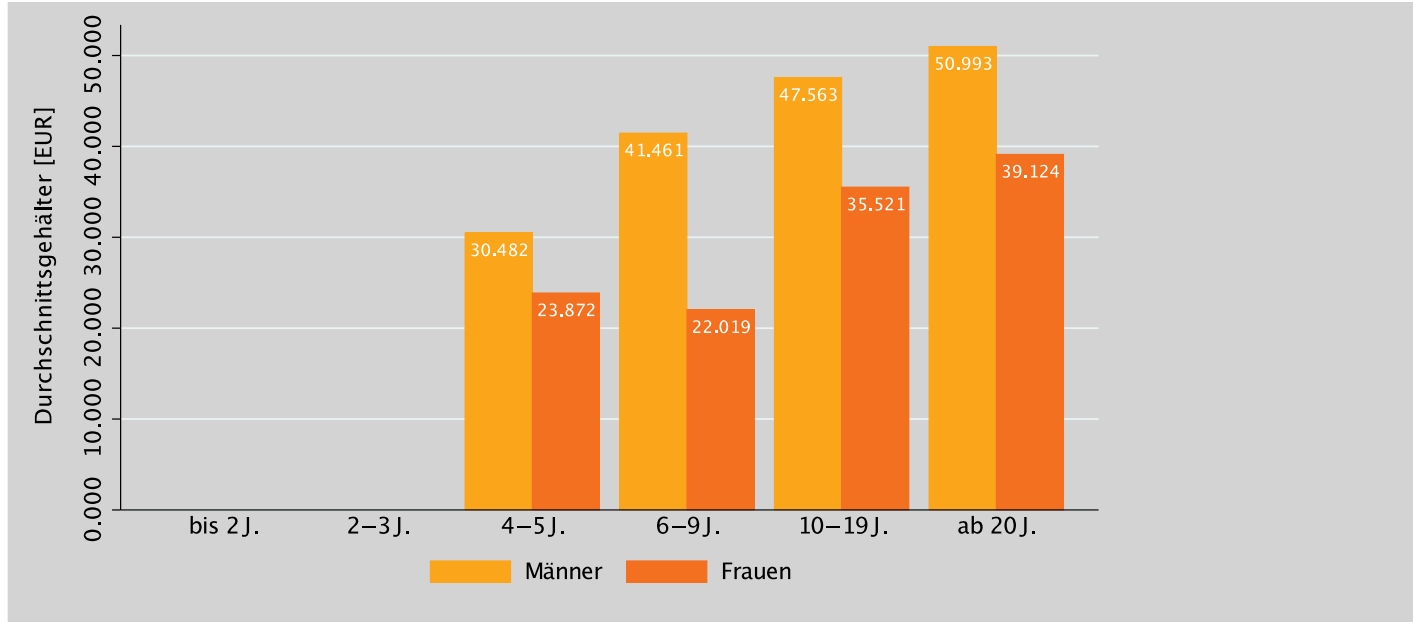


Tabelle 5.1: Gehaltsdifferenz nach Dienstjahren/Betriebszugehörigkeit

	bis 2 J.	2-3 J.	4-5 J.	6-9 J.	10-19 J.	ab 20 J.
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)			30.482	41.461	47.563	50.993
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)			23.872	22.019	35.521	39.124
Durchschnittsentgelt gesamt			27.507	36.505	44.735	48.043
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)			-21,7 %	-46,9 %	-25,3 %	-23,3 %
Anzahl Männer			22	38	101	130
Anzahl Frauen			18	13	31	43
Anzahl gesamt			40	51	132	173
Frauenanteil in %			45,0 %	25,5 %	23,5 %	24,9 %

Abbildung 5.2: Gehalt nach Dienstjahren/Betriebszugehörigkeit - Einzelwerte*

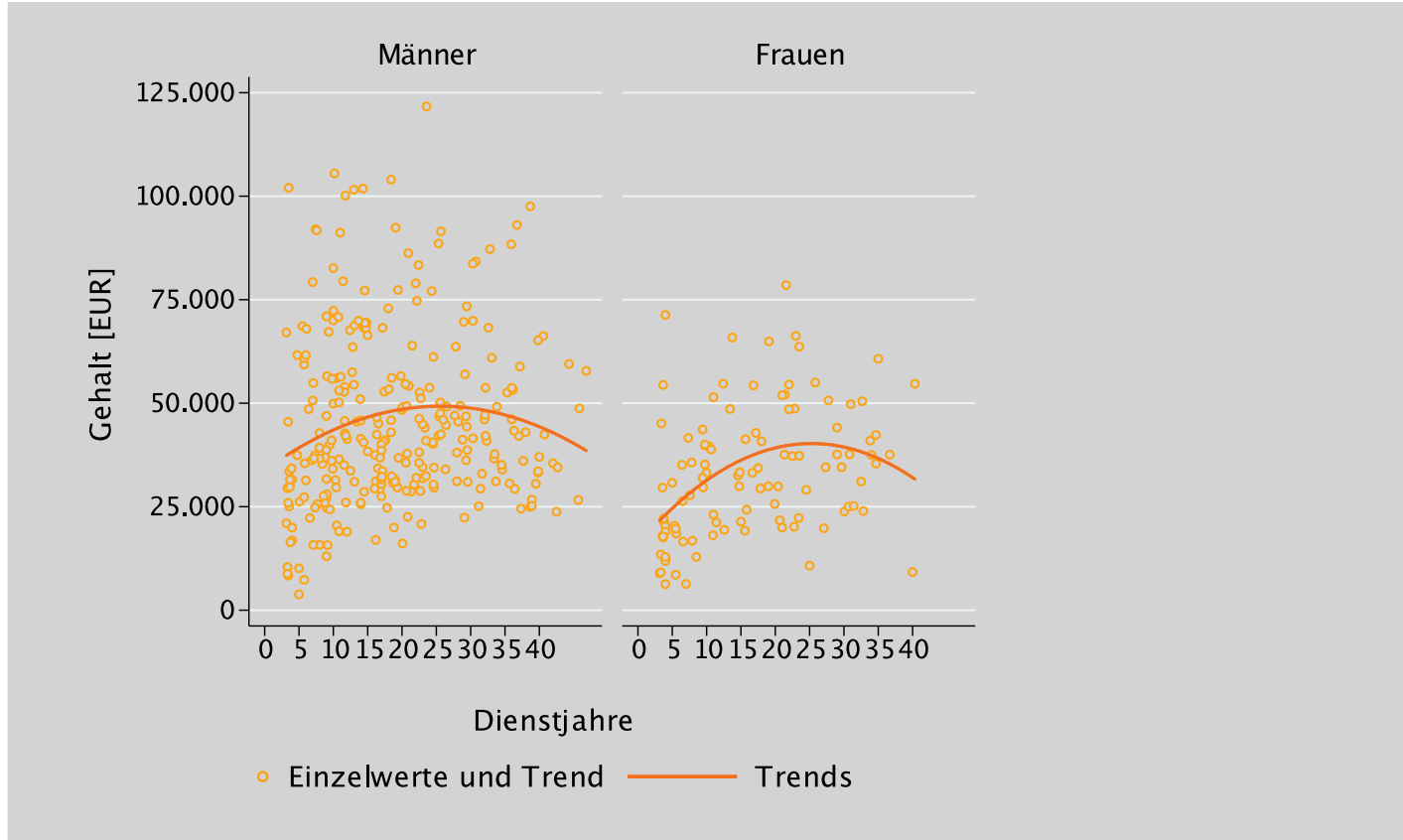
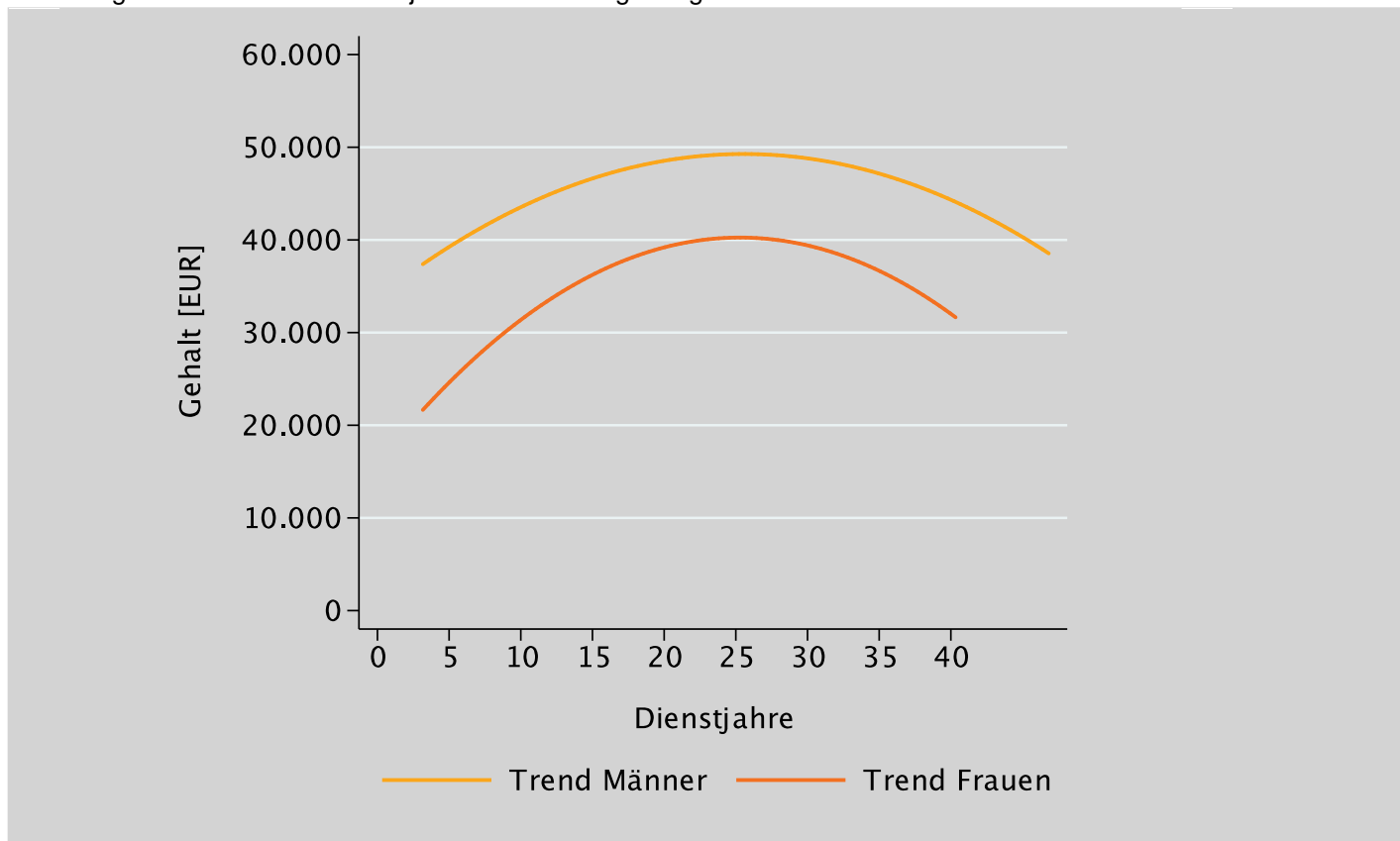


Abbildung 5.3: Gehalt nach Dienstjahren/Betriebszugehörigkeit - Trend*



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

6. 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 Entgeltdifferenz und des Frauenanteils (für einzelne Ausbildungsabschlüsse) lassen sich Hinweise ableiten, wo der Einfluss auf die gesamte Entgeltdifferenz 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 6.1: Gehaltsdifferenz nach Ausbildung

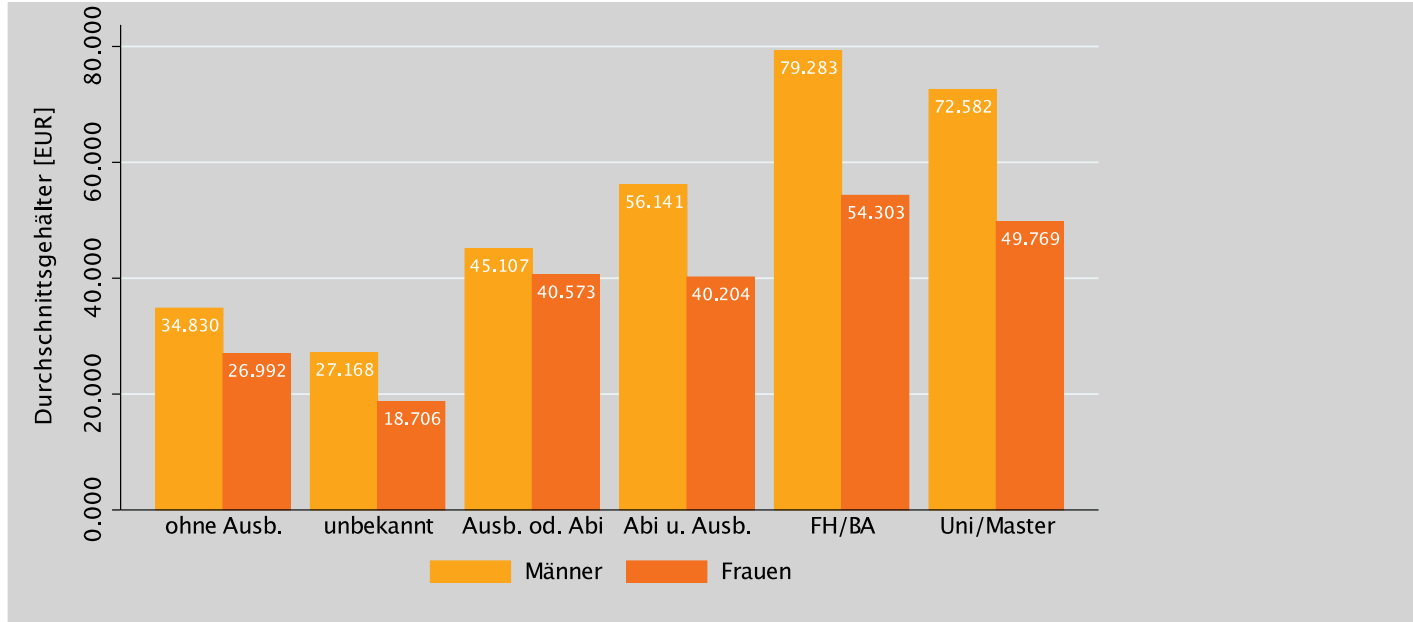


Tabelle 6.1: Gehaltsdifferenz nach Ausbildung

	ohne Ausb.	Ausb. unbek.	Ausb. od. Abi	Abi u. Ausb.	FH/BA	Uni/Master
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	34.830	27.168	45.107	56.141	79.283	72.582
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	26.992	18.706	40.573	40.204	54.303	49.769
Durchschnittsentgelt gesamt	31.919	22.937	44.162	48.836	77.617	70.827
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-22,5 %	-31,1 %	-10,1 %	-28,4 %	-31,5 %	-31,4 %
Anzahl Männer	22	28	190	13	14	24
Anzahl Frauen	13	28	50	11	1	2
Anzahl gesamt	35	56	240	24	15	26
Frauenanteil in %	37,1 %	50,0 %	20,8 %	45,8 %	6,7 %	7,7 %

Abbildung 6.2: Gehalt nach Ausbildung - Einzelwerte*

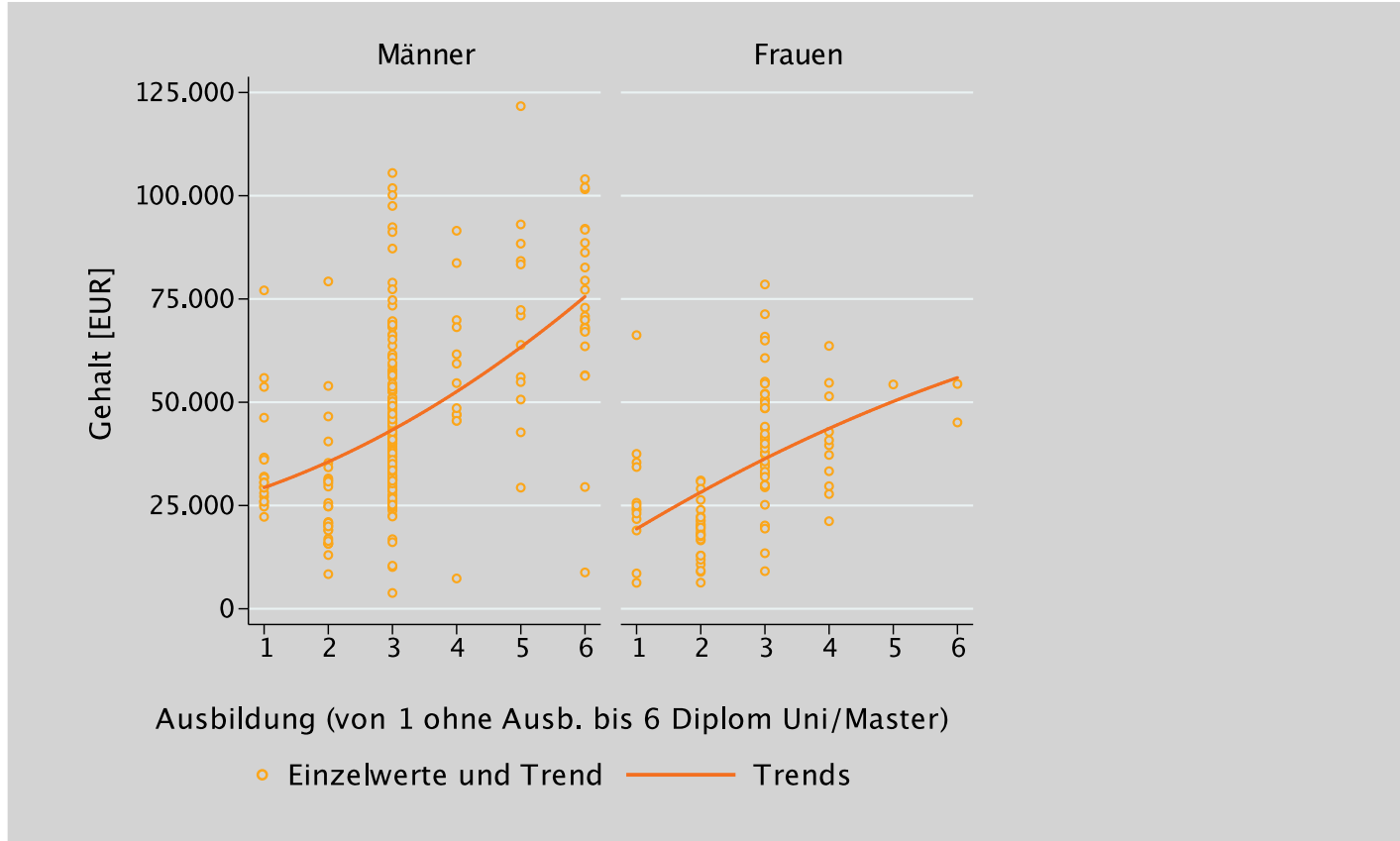
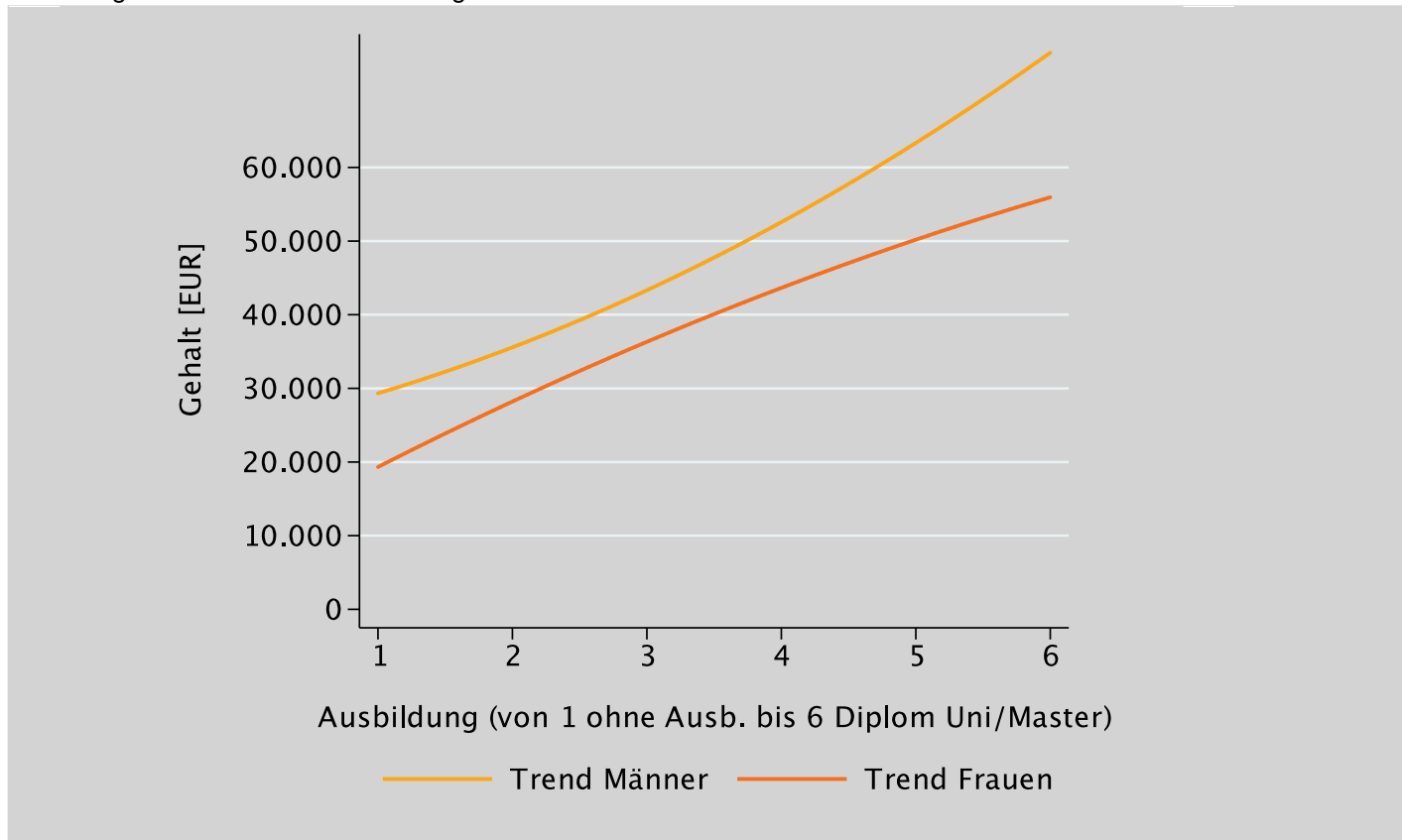


Abbildung 6.3: Gehalt nach Ausbildung - Trend*



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

7. 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 7.1: Gehaltsdifferenz nach Anforderungsstufe

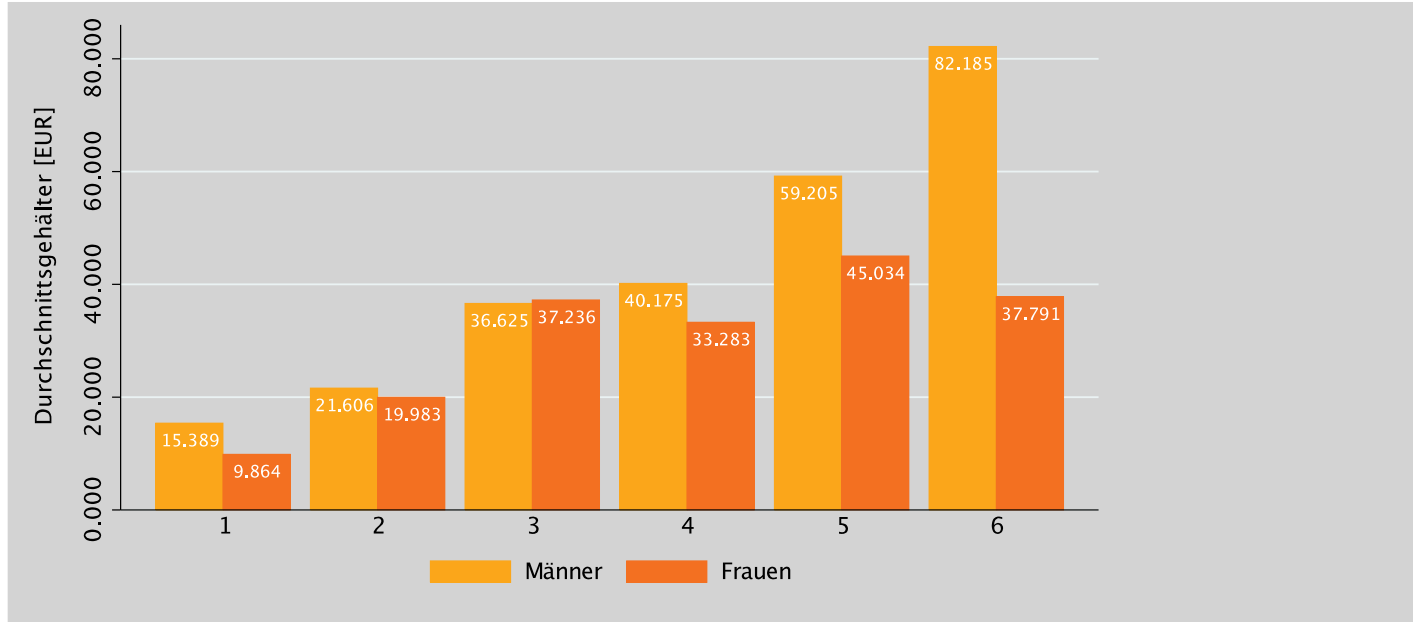


Tabelle 7.1: Gehaltsdifferenz nach Anforderungsstufe

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	15.389	21.606	36.625	40.175	59.205	82.185
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	9.864	19.983	37.236	33.283	45.034	37.791
Durchschnittsentgelt gesamt	12.074	20.716	36.815	38.736	56.239	78.380
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-35,9 %	-7,5 %	1,7 %	-17,2 %	-23,9 %	-54,0 %
Anzahl Männer	4	14	82	91	68	32
Anzahl Frauen	6	17	37	24	18	3
Anzahl gesamt	10	31	119	115	86	35
Frauenanteil in %	60,0 %	54,8 %	31,1 %	20,9 %	20,9 %	8,6 %

Abbildung 7.2: Gehalt nach Anforderungsstufe - Einzelwerte*

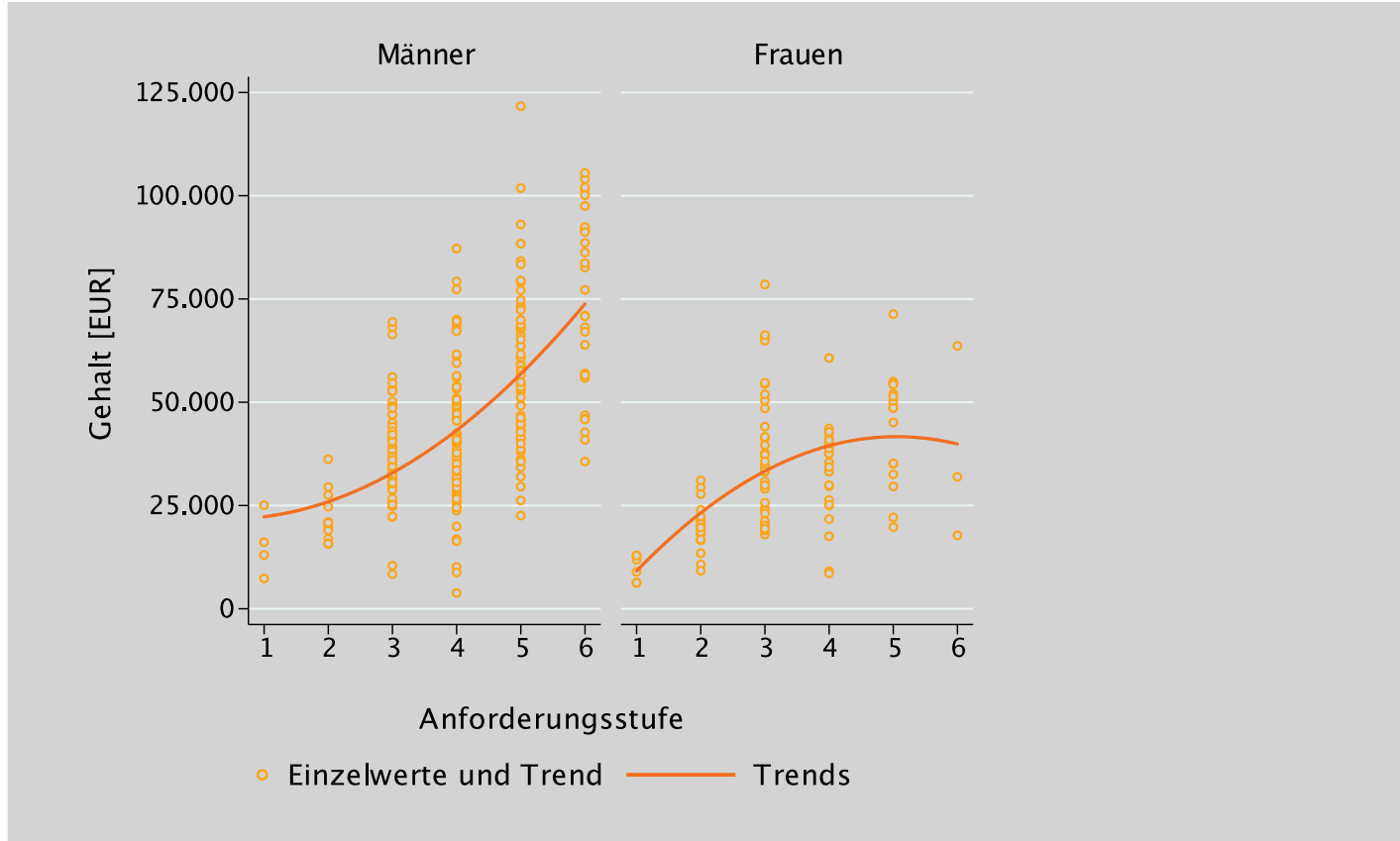
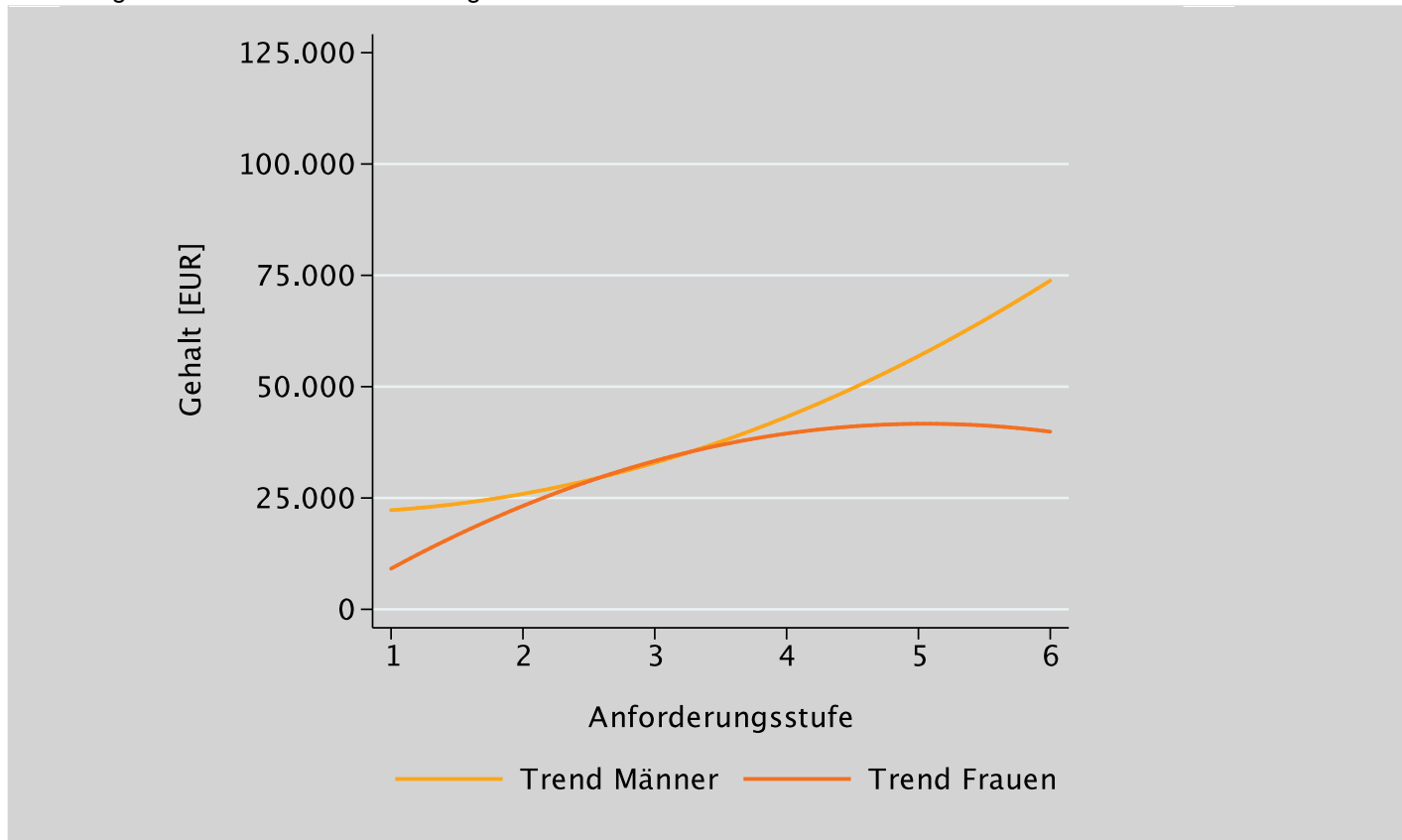


Abbildung 7.3: Gehalt nach Anforderungsstufe - Trend*



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

8. 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 8.1: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung

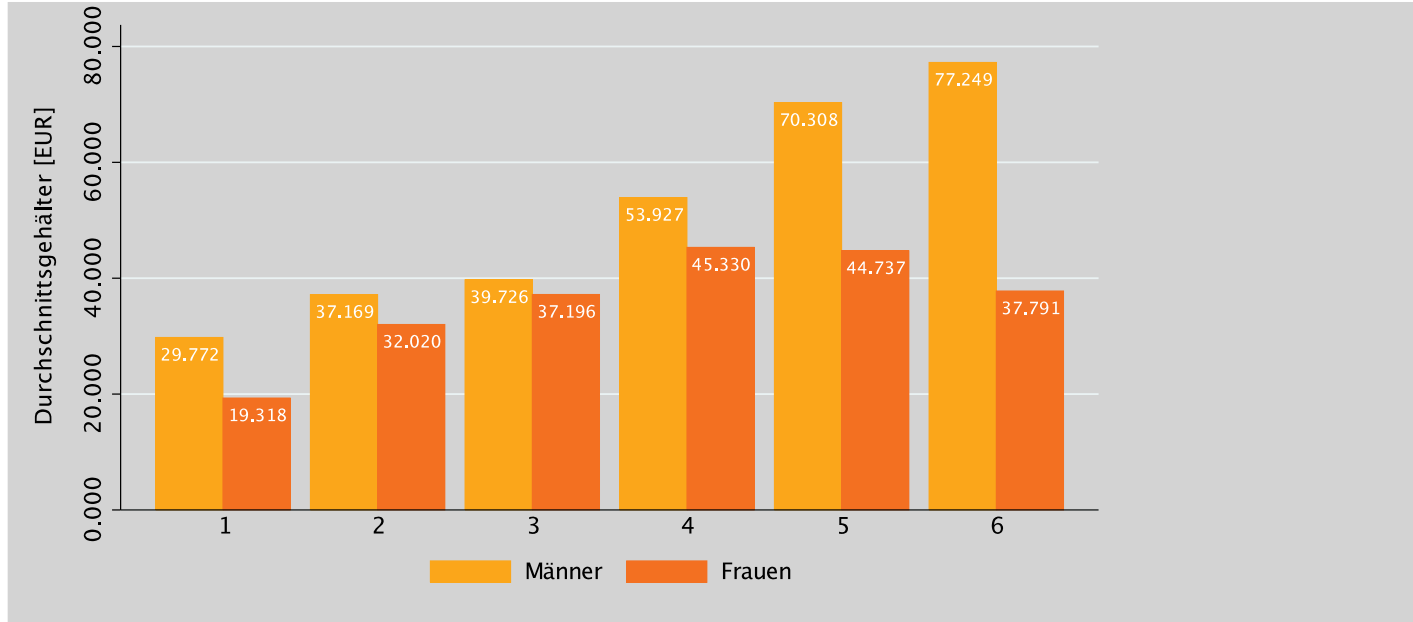


Tabelle 8.1: Gehaltsdifferenz nach beruflicher Stellung

	1	2	3	4	5	6
Durchschnittsentgelt Männer (Vollzeit)	29.772	37.169	39.726	53.927	70.308	77.249
Durchschnittsentgelt Frauen (Vollzeit)	19.318	32.020	37.196	45.330	44.737	37.791
Durchschnittsentgelt gesamt	25.324	35.855	38.913	51.891	66.655	71.018
Entgeltdifferenz (in % vom Männerentgelt)	-35,1 %	-13,9 %	-6,4 %	-15,9 %	-36,4 %	-51,1 %
Anzahl Männer	27	108	57	29	54	16
Anzahl Frauen	20	37	27	9	9	3
Anzahl gesamt	47	145	84	38	63	19
Frauenanteil in %	42,6 %	25,5 %	32,1 %	23,7 %	14,3 %	15,8 %

Abbildung 8.2: Gehalt nach beruflicher Stellung - Einzelwerte*

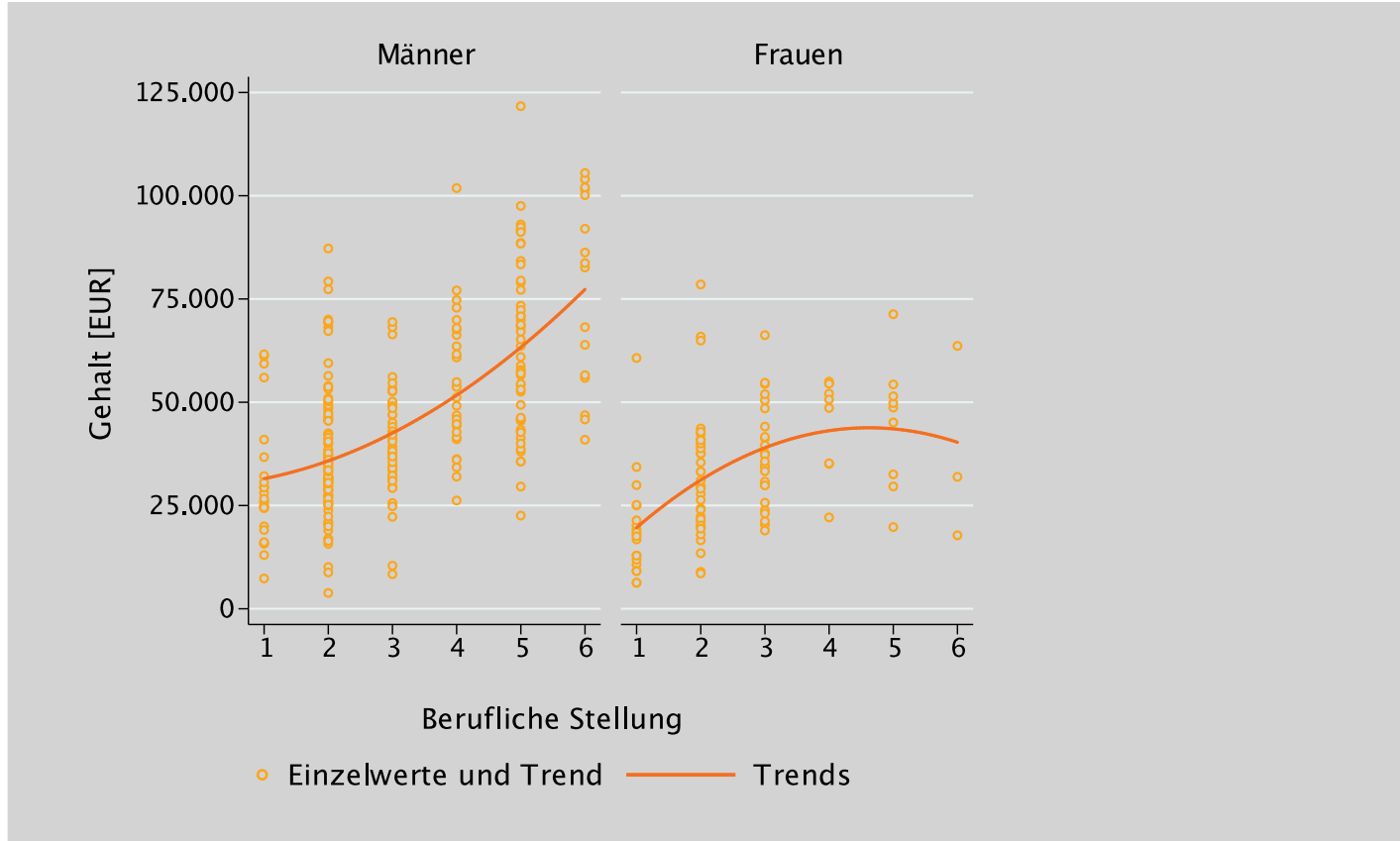
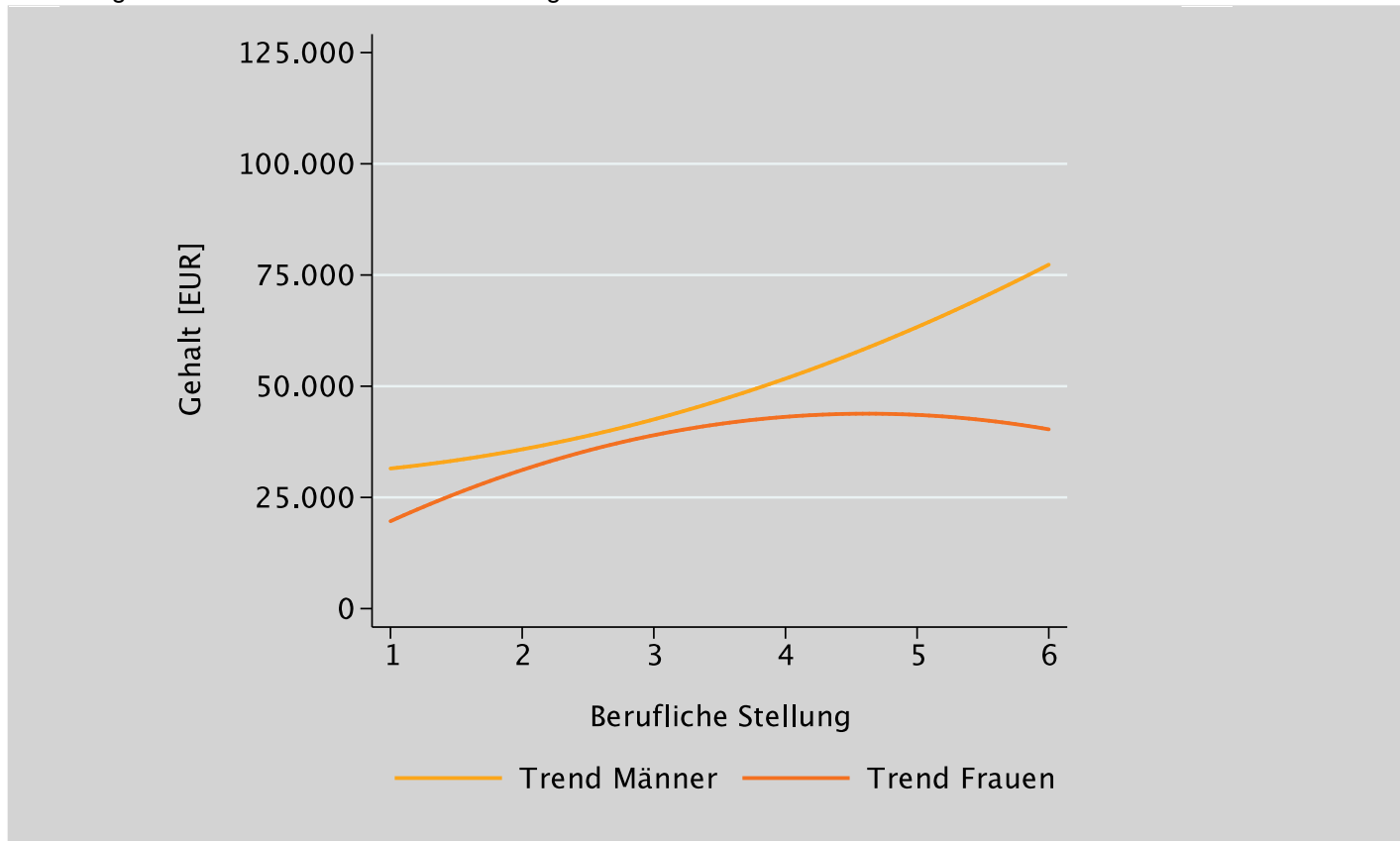


Abbildung 8.3: Gehalt nach beruflicher Stellung - Trend*



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

9. 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