

Frauen in Führungspositionen Entgeltunterschiede bei Vorständen

Eine empirische Untersuchung auf Basis des deutschen Prime Standards

Dr. Kerstin Fehre



Gefördert durch



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

In Kooperation mit



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

Ziel:

Ziel des Projekts ist die Beantwortung folgender Fragen:

- Hat das **Geschlecht** des **Vorstands** einen **Einfluss** auf die **Vergütung**?
- Gibt es **Vergütungsunterschiede** die einzig durch das Geschlecht erklärt werden können?
- Hat die **Diversity** des **Aufsichtsrats** als Kontroll- und Entscheidungsgremium hinsichtlich Vergütungsbelangen einen **Einfluss** auf die **Vorstandsvergütung**?

Vorgehen:

Die Analysen basieren auf den Daten von Unternehmen des deutschen **Prime Standards** der Jahre **2005** bis **2010**. Der Studie liegen ca. **1.600 Unternehmensjahre** zugrunde. Die Analyse baut auf einem **Matched Sample-Ansatz** auf.

Ergebnis:

In deutschen Aktiengesellschaften des Prime Standards **existiert** ein („bereinigter“) **Gender Pay Gap** in Bezug auf die **Vorstandsvergütungshöhe**: Eine Frau im Vorstand verdient durchschnittlich **20,8 % weniger** als ein vergleichbarer männlicher Vorstand. Die Untersuchung der Ressorts **widerlegt** die in der Unternehmenspraxis regelmäßig zu anzutreffende Aussage, dass Frauen besonders häufig in **typisch „weiblichen“ Vorstandsressorts** zu finden sind, und das die niedrigere Durchschnittsvergütung auf das Vorstandsressorts und ähnliche Einflüsse zurückzuführen wäre.

