

GENDER HIERARCHY GAP



Bei welchen Unternehmen arbeiten
Frauen und Männer auf derselben
Hierarchiestufe?

Datenerhebung

Gender Gaps am Arbeitsmarkt

Der „Gender Pay Gap“ ist eine feste Messgröße in der gesellschaftlichen Debatte zu Fairness am Arbeitsmarkt. Laut Statistischem Bundesamt (destatis) betrug dieser im Jahr 2022 rund 18%. Mit Verweis auf die unterschiedlichen Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien ist es gängige Praxis, einen „bereinigten Gender Pay Gap“ zu bestimmen (7% in 2022). Unterschiede zwischen den Geschlechtern mit Blick auf ebenjene Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien sind dabei aber nicht ausschließlich Ausdruck unterschiedlicher Entscheidungen, sondern können ebenfalls Ergebnis einer Ungleichbehandlung sein.

Entsprechend spannend ist der Blick auf den „Gender Hierarchy Gap“, denn wer in der Hierarchiestufe weiter oben steht, der verdient in der Regel mehr. Entsprechend stellt die vorliegende Auswertung die Unterschiede in der Hierarchie zwischen Frauen und Männern für verschiedene Branchen und Unternehmen dar.

Transparenz durch Daten

Für die vorliegende Auswertung wurden insgesamt Daten von 1,5 Millionen Arbeitnehmenden gesammelt. Grundlage für diese Daten sind die Angaben auf öffentlich einsehbaren Web-Profilen. Die genutzten Daten wurden im Rahmen des durch das Land NRW und die EU geförderten Projektes FAIR („Fair Artificial Intelligence Recruiting“) in Kooperation mit der Universität zu Köln gesammelt.

Die Jobtitel der Personen wurden durch ein eigens entwickeltes KI-Modell verschiedenen Hierarchiestufen zugeordnet (Tabelle 1). Im Anschluss wurde der Unterschied zwischen der durchschnittlichen Hierarchiestufe von Männern und Frauen je Unternehmen bestimmt und die Ergebnisse in Kategorien eingeteilt (Tabelle 2). Die genutzten Cut-Off-Werte sind für alle Branchen identisch. Die hier veröffentlichten Auswertungen stützen sich auf 659 ausgewählte Unternehmen, von denen die Jobtitel von mindestens 150 Mitarbeitenden ausgewertet werden konnten. Dargestellt wird der Unterschied zwischen den von Männern und Frauen durchschnittlich erreichten Hierarchiestufen und die gemessene Frauenquote je Unternehmen.

Tabelle 1

Hierarchiestufe	Position
Pre-Entry – 1	Praktikum / Werksstudium
Entry – 2	Junior-Positionen
Intermediate – 3	Senior-Positionen
Experienced – 4	Management-Positionen
Advanced – 5	C-Level, Gründer, Partner

Analysiert wurden die Job-Titel, welche auf öffentlichen Profilen in Karriere-Netzwerken angegeben wurden. Bestimmte Wirtschaftszweige und Berufsgruppen sind hier auf Grund einer Selbst-Selektion der Arbeitnehmenden stärker oder schwächer repräsentiert. Im Einzelfall kann dies zu Verzerrungen der Ergebnisse bestimmter Unternehmen führen, wenn zum Beispiel ein großer Teil der Belegschaft in der Produktion arbeitet, seltener solche Profile anlegt und systematisch vom Rest des Unternehmens abweicht. Für möglichst valide Ergebnisse wurden nur Unternehmen berücksichtigt für die mindestens 150 Jobtitel von Mitarbeitenden ausgewertet werden konnten.

Tabelle 2

Skala	Bedeutung
F+++	sehr starker Hierarchievorteil Frauen
F++	starker Hierarchievorteil Frauen
F+	schwacher Hierarchievorteil Frauen
0	Gender-Parity
M+	schwacher Hierarchievorteil Männer
M++	starker Hierarchievorteil Männer
M+++	sehr starker Hierarchievorteil Männer

Fairness bei case

case analysiert Arbeitsmarktdaten

case hat den Anspruch das Recruiting mit Hilfe von Daten zu verbessern. Um eine objektive und faire Einschätzung von erbrachten Leistungen zu ermöglichen, werden regelmäßig Bildungs- und Arbeitsmarktdaten erhoben und ausgewertet. Hierdurch kann case weltweit Hochschulabschlüsse in den jeweiligen Kontext einordnen. Eine Bewertung von Arbeitserfahrung ist für Deutschland verfügbar. Hiermit unterstützt case sowohl Unternehmen bei der Personalauswahl als auch Talente bei einer besseren Selbsteinschätzung und einem einfacheren Einstieg in den Arbeitsmarkt. Weitere Informationen zu case befinden sich am Ende der Publikation.

Kontextualisierung von Leistungen

Um Leistungen einschätzen zu können, ist es notwendig, den jeweiligen Kontext zu kennen. Hierfür stellt case auf Grundlage von Daten zwei Arten von Vergleichen an:

1. Vergleich innerhalb einer Peer-Group: Wie gut hat jemand im Vergleich zu Personen im unmittelbaren Umfeld abgeschnitten? Hierfür nutzt case im Fall von Studienleistungen die Notenverteilung im konkreten Studiengang an der jeweiligen Hochschule. In Arbeitskontexten ist hierfür eine Einschätzung der erreichten Hierarchiestufe innerhalb eines bestimmten Zeitraums relevant.
2. Vergleich zwischen verschiedenen Peer-Groups: Wie leistungsstark ist eine bestimmte Gruppe relativ zu anderen? Um dies zu bestimmen, erhebt case Leistungstests und andere Vergleichsindikatoren, die zeigen, wie Gruppen relativ zueinander einzuschätzen sind.

2016

Gründung
als Forschungs-
projekt

2020-2021

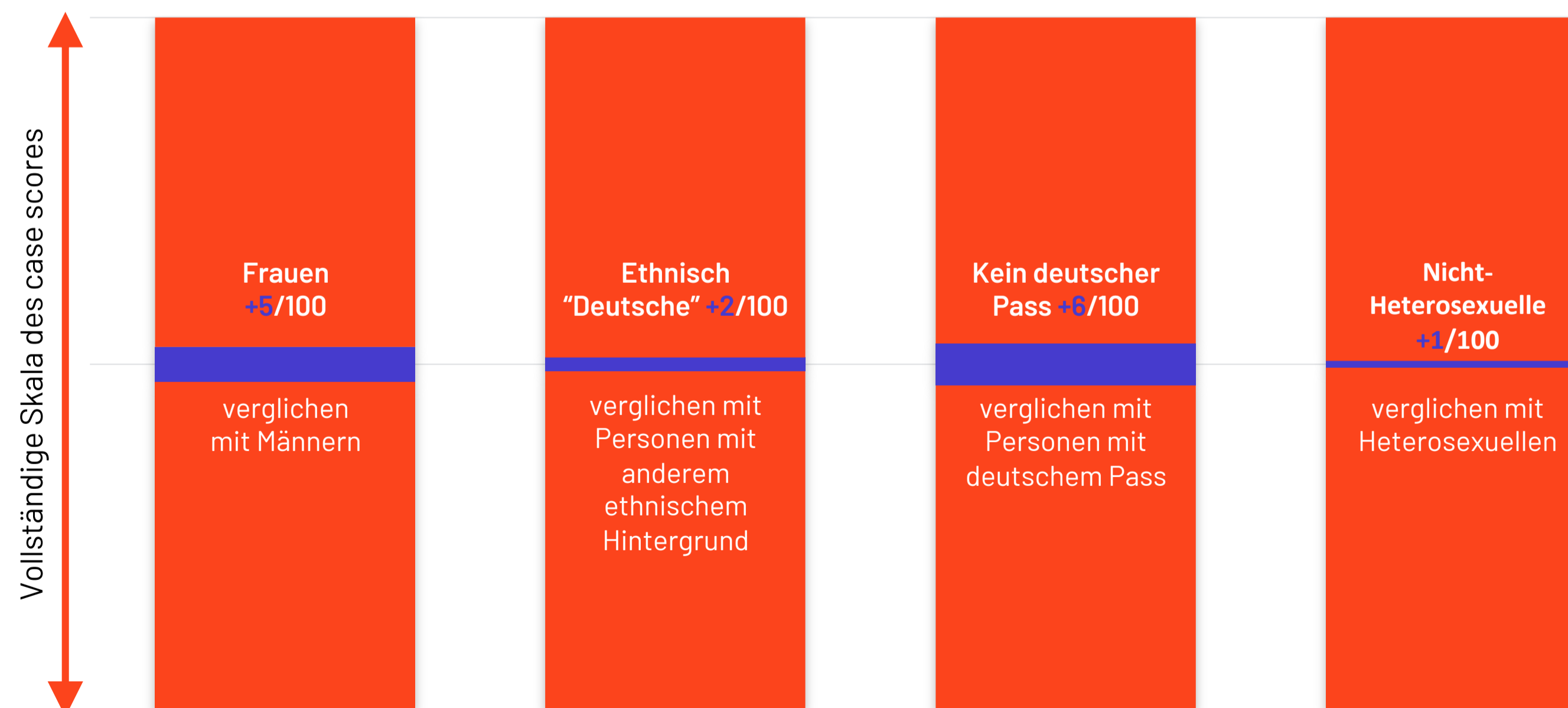
Leitung des
Projektes FAIR
(NRW / EU)

Andere behaupten fair zu sein – wir können es beweisen!

Die Ungleichheit am Arbeitsmarkt ist menschengemacht, aber auch Algorithmen können zu Diskriminierung beitragen. Wir evaluieren fortlaufend die Fairness der durch unsere Modelle getroffenen Einschätzungen und finden, wie die folgende Darstellung zeigt, keine relevanten Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen. Fairness bedeutet für uns: Leistung belohnen, Diversität stärken und Transparenz erhöhen. Hierzu wollen wir mit dieser Publikation beitragen.

Multiple Regressionsanalyse zur Messung von Gruppenunterschieden im case score nach Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit (Aussehen), rechtlichem Status (Staatsangehörigkeit) und sexueller Orientierung. Das Regressionsmodell kontrolliert die Big5-Persönlichkeit, kognitive Fähigkeiten und Sprachkenntnisse und basiert auf Daten der 19. Reihe (Herbst 2022) der Fachkraft 2030 Studie. Diese Studie wird seit 2012 in Zusammenarbeit mit der Universität Maastricht durchgeführt. Für die Analyse wurden die Daten von 2.632 Studierenden in Deutschland verwendet.

Die gemessenen Gruppenunterschiede haben eine, statistisch gesehen, kleine bis sehr kleine Effektgröße von $d = 0,17$ (Geschlecht), $d = 0,07$ (ethnische Zugehörigkeit), $d = 0,21$ (Rechtsstatus) und $d = 0,03$ (sexuelle Orientierung). Angesichts des großen Stichprobenumfangs sind die Unterschiede nach Geschlecht und Rechtsstatus bei $\alpha = 0,05$ statistisch signifikant. Die Unterschiede nach ethnischer Zugehörigkeit und sexueller Orientierung sind auf diesem Niveau nicht signifikant. Die geringen Unterschiede spiegeln Unterschiede in den Eingabedaten wider (z. B. dass Frauen in der Hochschulbildung besser abschneiden als Männer oder dass internationale / mobile Studierende bessere Leistungen erbringen) und sind nicht durch den case Algorithmus bedingt.



Unterschiede zwischen Branchen

Die Ergebnisse der einzelnen Unternehmen befinden sich auf den kommenden Seiten – aufgeteilt nach Branchen. Aber auch zwischen den Branchen gibt es eindeutige Unterschiede in den Hierarchiestufen, die Männer und Frauen im Durchschnitt erreichen. Für das Ranking der Branchen (Tabelle 3) wurde der Anteil von Unternehmen je Branche ermittelt, bei denen Gender-Parity oder ein weiblicher Hierarchievorzug besteht. Die Spanne reicht hier von 40% im Consulting bis zu nur 18% im Bereich Media / Marketing.

Neben dem Hierarchy Gap wird auf den folgenden Seite auch der Anteil an Frauen in den jeweiligen Unternehmen dargestellt. Auf Grund der auf Karriere-Plattformen stärker vertretenen Wirtschaftsbereiche erreichen lediglich zwei Branchen im Durchschnitt eine Frauenquote von mehr als 50%: Media / Marketing und Consumer Goods / Food. Zu beachten ist allerdings, dass der Anteil an Frauen in einem Unternehmen keinen mathematischen Einfluss auf die durchschnittliche Hierarchiestufe und somit auf die Ermittlung des Gender Hierarchy Gaps hat.

Tabelle 3

Parität oder Frauen besser (%)	Branche
40%	Consulting
37%	Finance
35%	IT / Software / Hardware
32%	Logistics / Mobilty / Tourism
32%	Automotive
30%	Consumer Goods / Food
29%	Biotech / Healthcare
26%	Engineering / Construction
26%	Energy / Utilities
18%	Media / Marketing

Consulting

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
Oscar	37%	F+	DB Engineering & Consulting	33%	0	d-fine	20%	M+
ADVANT Beiten	47%	F+	Poellath	40%	0	Mazars	41%	M+
Expleo Group	24%	F+	Baker Tilly	31%	0	Becker Büttner Held	44%	M+
WTS	41%	F+	CAMELOT Management Consultants	38%	0	Noerr	38%	M+
Latham & Watkins	38%	0	Clifford Chance	41%	0	Roland Berger	27%	M+
Taylor Wessing	39%	0	Deloitte	37%	M+	Siemens Advanta Consulting	26%	M+
Commerz Business Consulting	23%	0	Q_Perior	34%	M+	McKinsey & Company	33%	M+
Ramboll	40%	0	Allen & Overy	41%	M+	Horváth & Partners	29%	M+
Accenture	45%	0	Heuking Kühn Lüer Wojtek	42%	M+	GÖRG	36%	M+
White & Case	36%	0	Campana & Schott	30%	M+	Norton Rose Fulbright	41%	M+
DLA Piper	45%	0	MHP	29%	M+	zeb consulting	25%	M+
KPMG	33%	0	Wipro	34%	M+	Homburg & Partner	35%	M+
Simon-Kucher & Partners	31%	0	PwC	34%	M+	Drees & Sommer	40%	M+
TNG Technology Consulting	15%	0	Bain & Company	32%	M+	Grant Thornton	18%	M+
Arthur D. Little	27%	0	Ebner Stolz	37%	M+	Inverto	34%	M++
Hogan Lovells	41%	0	Flick Gocke Schaumburg	31%	M+	P3 Group	28%	M++
Hengeler Mueller	33%	0	BearingPoint	31%	M+	Mercedes-Benz Consulting	49%	M++
Linklaters	43%	0	Oliver Wyman	29%	M+	Goetzpartners	19%	M++
DXC Technology	35%	0	EY	36%	M+	Kearney	26%	M++
Freshfields Bruckhaus Deringer	37%	0	Kienbaum	51%	M+	Strategy&	25%	M++
ALTEN	32%	0	Luther Rechtsanwaltsgesellschaft	45%	M+	Curacon	42%	M++
Rödl & Partner	40%	0	Bird & Bird	44%	M+	Exxeta	30%	M++
Baker & McKenzie	41%	0	Akka Technologies	25%	M+	Dentons	46%	M++
Gleiss Lutz	43%	0	Porsche Consulting	27%	M+	Unity	34%	M++
CMS	38%	0	Boston Consulting Group (BCG)	32%	M+	Business Technology Consulting	35%	M++

Finance

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
Rothschild & Co	15%	F++	Deutsche Bank	32%	0	Goldman Sachs	35%	M+
EOS	26%	F+	State Street	29%	0	DEVK	31%	M+
HDI Gruppe	36%	F+	Targobank	40%	M+	Barmer	47%	M+
ODDO BHF	35%	F+	Allianz	42%	M+	HUK-COBURG	38%	M+
N26	40%	F+	BNP Paribas	39%	M+	R+V Versicherung	38%	M++
Horbach	39%	F+	ING	38%	M+	Techniker Krankenkasse	60%	M++
Hannover Rück	40%	0	Klarna	43%	M+	Signal Iduna Gruppe	39%	M++
J.P. Morgan	42%	0	Europäische Zentralbank	45%	M+	Aon	38%	M++
HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	28%	0	Hamburg Commercial Bank	29%	M+	Debeka	29%	M++
Barclays	39%	0	Munich Re	34%	M+	American Express	52%	M++
BDO	33%	0	Willis Towers Watson	40%	M+	Arvato	27%	M++
Credit Suisse	30%	0	Berenberg	26%	M+	Commerzbank	32%	M++
Morgan Stanley	28%	0	Unicredit	29%	M+	Nürnberger Versicherung	47%	M++
Deutsche Börse	39%	0	DKB	34%	M+	Postbank Gruppe	33%	M++
Citi	34%	0	Interhyp Gruppe	39%	M+	MLP	33%	M++
UniCredit Bank	36%	0	Zurich Gruppe	40%	M+	ERGO Versicherungsgruppe	32%	M++
Deutsche Vermögensberatung (DVAG)	32%	0	Gothaer	37%	M+	Deutsche Apotheker- und Ärztebank	42%	M++
Union Investment	32%	0	AXA	44%	M+	Wüstenrot & Württembergische	35%	M++
DZ BANK AG	27%	0	DekaBank Deutsche Girozentrale	31%	M+	Generali	41%	M+++
UBS Wealth Management	27%	0	tecis Finanzdienstleistungen	19%	M+			

IT / Software / Hardware I

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
Meta	37%	F++	Computer Science Corperation (CSC)	31%	0	Huawei	24%	0
TeamViewer	36%	F+	Tech Mahindra	37%	0	IVU Traffic Technologies	28%	M+
eBay	41%	F+	Microsoft	39%	0	Cariad	23%	M+
Sony	50%	F+	HP	38%	0	adesso	27%	M+
Cisco	34%	F+	AUTO1 Group	41%	0	Statista	48%	M+
Fujitsu	30%	F+	IBM	33%	0	HCL Technologies	28%	M+
Celonis	37%	F+	Salesforce	38%	0	HERE Technologies	31%	M+
Computer Futures	49%	F+	Infosys Technologies	38%	0	Rohde & Schwarz	28%	M+
Apple	30%	F+	Adobe	35%	0	Sennheiser	35%	M+
Babbel	62%	0	Payback	54%	0	Trusted Shops	45%	M+
Teleperformance	49%	0	Gorillas	34%	0	Mytoys Group	59%	M+
Flaconi	59%	0	Google	35%	0	Tata Consultancy Services	41%	M+
Computacenter	29%	0	innoscripta	36%	0	idealo	49%	M+
Goodgame Studios	33%	0	The Nielsen Company	41%	0	HRS Group	43%	M+
PayPal	42%	0	Texas Instruments	27%	0	Cognizant	36%	M+
Netlight	37%	0	Inform	32%	0	MaibornWolff	32%	M+
CGI	35%	0	NXP	26%	0	Intel Corporation	26%	M+
Amazon	34%	0	Reply	37%	0	Infineon Technologies	31%	M+

IT / Software / Hardware II

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
Personio	54%	M+	Nokia	28%	M+	iteratec	27%	M++
PTC	36%	M+	Dassault Systèmes	30%	M+	Atruiva	32%	M++
Oracle	33%	M+	Telefonica	39%	M+	diconium	42%	M++
Qualcomm	27%	M+	Check24	44%	M+	GlobalFoundries	26%	M++
Ericsson	28%	M+	diva-e	42%	M+	Modis	37%	M++
1&1	32%	M+	trivago	44%	M+	Dell	36%	M++
SAP	35%	M+	Sopra Steria	29%	M+	Unitymedia	36%	M++
Harman International	29%	M+	in-tech	24%	M+	Senacor	22%	M++
Capgemini	30%	M+	Telekom	40%	M+	Xing	41%	M++
Bechtle	34%	M+	Cancom	30%	M+	Scout24 Group	46%	M++
CompuGroup Medical	39%	M+	Diebold Nixdorf	39%	M+	United Digital Group (UDG)	47%	M+++
Datev	41%	M+	Materna	29%	M++	PTV Group	31%	M+++
Software AG	31%	M+	Valantic	37%	M++	Groupon	39%	M+++
Giesecke+Devrient	33%	M+	Motius GmbH	22%	M++	About You	63%	M+++
Vodafone	40%	M+	Rocket Internet	30%	M++	TWT Innovation	23%	M+++
Atos	27%	M+	Avanade	37%	M++	dSPACE	17%	M+++
Salt and Pepper Group	19%	M+	NTT Data	30%	M++			
mytheresa.com	73%	M+	Delivery Hero	44%	M++			

Logistics / Mobility / Tourism

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
ADAC	51%	F+	Hermes	45%	M+	Thomas Cook	63%	M++
Sixt	40%	0	Maersk	36%	M+	airberlin	37%	M++
Europcar	29%	0	Dachser	36%	M+	Lufthansa Group	32%	M++
Booking.com	56%	0	DB	40%	M+	TUI	58%	M++
Eurowings	46%	0	Enterprise	39%	M+	Flix	44%	M++
AIDA Cruises	54%	0	Deutsche Post	37%	M+	Hellmann Worldwide Logistics	37%	M++
Alstom	24%	0	Rhenus Logistics	34%	M+	AVL	25%	M++
Condor	56%	0	Hapag-Lloyd	38%	M+	DER Touristik Group	61%	M+++
DHL	37%	0	UPS	27%	M+	Fiege Logistik	39%	M+++
Honeywell	28%	0	4flow	30%	M+	Hilton	54%	M+++
Kuehne + Nagel	40%	0	Panalpina	27%	M+			
Hamburg Süd	33%	M+	SSI Schäfer Automation	27%	M+			

Automotive

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
General Motors	23%	F+	FEV Group	16%	M+	Hella	25%	M++
Porsche	26%	F+	Faurecia	29%	M+	Etas	38%	M++
BorgWarner	26%	F+	Eberspächer Group	35%	M+	ZF Friedrichshafen	27%	M++
Jaguar Land Rover	29%	0	Vitesco Technologies	25%	M+	Seat	42%	M++
Fiat Chrysler	41%	0	EDAG Group	20%	M+	ElringKlinger	22%	M++
Tesla	29%	0	Volkswagen	30%	M+	Textron	28%	M++
Autoliv	22%	0	Audi	29%	M+	Rolls-Royce	39%	M++
Lear Corporation	30%	0	Knorr-Bremse	30%	M+	Opel	25%	M++
Wabco	29%	0	Kostal Group	20%	M+	Vector Informatik	19%	M++
Bentley	29%	0	RLE International Group	26%	M+	Valeo	29%	M++
Delphi	29%	0	Continental	30%	M+	BMW Group	32%	M++
Ford	28%	0	Star Cooperation	39%	M+	Michelin	37%	M++
Bertrandt	22%	0	MAN	28%	M+	Brose Group	30%	M++
Daimler	37%	0	Magna Car Top Systems	23%	M+	Aptiv	27%	M++
Webasto Group	30%	0	Benteler	23%	M++	Draexlmaier Group	29%	M+++
E.Solutions	25%	0	Schaeffler	27%	M++	Mubea	16%	M+++
Mahle	27%	M+	IAV	19%	M++			

Consumer Goods / Food I

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
Louis Vuitton - LVMH	65%	F++	Gebr. Heinemann	56%	0	Tesco	36%	M+
Vorwerk Group	43%	F+	Douglas	67%	0	Philip Morris	45%	M+
eGym	36%	F+	Aldi Süd	43%	0	adidas	44%	M+
Nike	43%	0	Mister Spex	53%	0	Puma	46%	M+
IKEA Group	52%	0	L'Oréal	60%	0	REWE Group	46%	M+
foodora	42%	0	DöhlerGroup	45%	0	Edeka	48%	M+
Starbucks	54%	0	flaschenpost	41%	0	Nestlé	54%	M+
AB InBev	39%	0	Danone	62%	0	Beiersdorf	59%	M+
British American Tobacco	46%	0	Procter & Gamble	42%	0	Cewe	48%	M+
Miele	34%	0	Emma Sleep Company	45%	0	Tom Tailor	66%	M+
Inditex	65%	0	Hallhuber	82%	0	dm-drogerie markt	64%	M+
Abercrombie & Fitch	54%	0	s.Oliver Group	62%	0	Hugo Boss	59%	M+
FrieslandCampina	59%	0	Kaufland	43%	M+	Montblanc	55%	M+
Peek & Cloppenburg	63%	0	Mars	47%	M+	Breuninger	63%	M+
HORNBACH Baumarkt AG	44%	0	H&M	67%	M+	Rossmann	58%	M+
Wayfair	52%	0	Decathlon	40%	M+	MediaMarktSaturn	37%	M+

Consumer Goods / Food II

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
Primark	53%	M+	McDonald's	44%	M+	Red Bull	46%	M++
toom Baumarkt	45%	M+	New Yorker	67%	M+	Aldi Nord	39%	M++
Zalando	54%	M+	Samsung	36%	M+	Lidl	40%	M++
METRO AG	43%	M+	Outfittery	58%	M+	Ferrero	58%	M++
PepsiCo	42%	M+	Hansgrohe Group	37%	M+	Coty	60%	M++
Tchibo	61%	M+	HelloFresh	45%	M+	tesa	42%	M++
Grohe	35%	M+	C&A	68%	M++	Henkel	50%	M++
Essity	52%	M+	Thalia	60%	M++	Fielmann	48%	M++
Hunkemöller	84%	M+	LSG Group	53%	M++	Estée Lauder	80%	M++
Otto Group	51%	M+	Unilever	53%	M++	Mondelēz	57%	M++
Villeroy & Boch	47%	M+	Coca-Cola	45%	M++	Theo Müller Gruppe	49%	M+++
Storck	58%	M+	Obi	39%	M++	Engelhorn	58%	M+++
Snipes	51%	M+	Dr. Oetker	52%	M++	Lindt & Sprüngli	65%	M+++
Westwing	73%	M+	3M	36%	M++	Marc O'Polo	69%	M+++
Esprit	63%	M+	Tommy Hilfiger	55%	M++	WMF	46%	M+++

Biotech / Healthcare

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
Lonza	33%	F+	Philips Healthcare	35%	M+	AstraZeneca	46%	M+
Berlin-Chemie	41%	F+	Ottobock	38%	M+	Lanxess	34%	M+
Miltenyi Biotec	46%	F+	Vetter Pharma	47%	M+	BIOTRONIK	34%	M++
Agilent Technologies	30%	0	Roche	43%	M+	Hartmann Gruppe	49%	M++
CSL Behring	40%	0	Currenta	36%	M+	AbbVie	51%	M++
Bayerisches Rotes Kreuz (BRK)	35%	0	Stada Group	45%	M+	Bristol-Myers Squibb	54%	M++
Pfizer	48%	0	Parexel	54%	M+	Fresenius Group	42%	M++
B. Braun	42%	0	BASF	39%	M+	Qiagen	40%	M++
Wacker Chemie	34%	0	Novartis	45%	M+	Clariant	32%	M++
Takeda	41%	0	Brainlab	41%	M+	Johnson & Johnson	46%	M++
Grünenthal	52%	0	Stryker	37%	M+	Eurofins Scientific	49%	M++
Abbott	42%	0	BioNTech	44%	M+	Evotec	46%	M++
IQVIA	51%	0	Thermo Fisher Scientific	39%	M+	Janssen	52%	M++
Merck	38%	0	Bayer	40%	M+	Eppendorf Group	35%	M++
Dow Chemical	36%	0	Drägerwerk	33%	M+	Teva Pharmaceuticals	48%	M++
Sanofi	47%	0	Sartorius	45%	M+	Olympus Europa	49%	M++
Symrise	43%	0	Heraeus	33%	M+	Amgen	54%	M+++
GlaxoSmithKline	49%	M+	Boehringer Ingelheim	44%	M+	SGL Carbon	24%	M+++
Karl Storz	44%	M+	Baxter	45%	M+	Dentsply Sirona	33%	M+++
KWS SAAT	43%	M+	Sandoz	46%	M+			

Engineering / Construction I

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
Stihl Gruppe	27%	0	OHB	20%	0	Eaton	28%	M+
Hauni Maschinenbau	28%	0	General Electric (GE)	41%	0	HeidelbergCement	42%	M+
Endress+Hauser Gruppe	31%	0	Covestro	33%	0	ebm-papst Group	22%	M+
ArcelorMittal	29%	0	GEA Group	32%	0	ThyssenKrupp	36%	M+
Voith Group	15%	0	KHS	24%	0	McMakler	30%	M+
Arup	35%	0	Engel & Völkers	47%	0	Diehl Gruppe	32%	M+
European Space Agency	31%	0	Hilti Group	23%	0	Wieland Group	28%	M+
Johnson Controls	32%	0	Wisag	39%	M+	John Deere	29%	M+
Saint-Gobain	33%	0	Testo	36%	M+	BayWa	43%	M+
Larsen & Toubro	25%	0	ABB	28%	M+	Strabag	29%	M+
Claas	27%	0	Keyence	10%	M+	SKF Group	30%	M+
Airbus	30%	0	Schneider Electric	33%	M+	igus GmbH	17%	M+
Wilo Group	30%	0	Premium Aerotec	31%	M+	Carl Zeiss Gruppe	47%	M+
SMS Group	22%	0	Hochtief	28%	M+	Heidelberger Druckmaschinen	27%	M+

Engineering / Construction II

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
Atlas Copco	23%	M+	Dürr	30%	M++	Rehau	28%	M++
Kion Group	31%	M++	TE Connectivity	34%	M++	AGCO Corporation	27%	M++
Peri	33%	M++	KSB	25%	M++	Syntegon	34%	M++
Würth Group	38%	M++	Rheinmetall	25%	M++	Phoenix Contact	26%	M++
KraussMaffei	20%	M++	Goldbeck Group	36%	M++	W. L. Gore & Associates	44%	M+++
Kuka	29%	M++	MTU Aero Engines	31%	M++	Freudenberg Gruppe	30%	M+++
Vonovia	44%	M++	Firmengruppe Max Bögl	22%	M++	Liebherr Group	25%	M+++
Festo	34%	M++	SEW Eurodrive	23%	M++	Leonie	33%	M+++
Züblin AG	35%	M++	Arcadis	42%	M++	ITK Engineering	23%	M+++
Trumpf	28%	M++	Osram	32%	M++	Bosch	35%	M+++
Jungheinrich AG	31%	M++	Marquardt Group	24%	M++	Maschinenfabrik Reinhausen	34%	M+++
CBRE	43%	M++	Schüco	33%	M++	Jenoptik	32%	M+++
Kärcher	40%	M++	Krones	36%	M++			
Siemens	34%	M++	Deutz AG	19%	M++			

Energy / Utilities

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
ENGIE Deutschland	34%	F+	Linde Group	32%	M+	Schlumberger	35%	M++
Juwi	29%	F+	Nordex	34%	M+	Enercon	27%	M++
Vaillant Group	25%	0	Framatome	23%	M+	Air Liquide	33%	M++
Shell	33%	0	Evonik	33%	M+	SMA Solar Technology	31%	M++
ExxonMobil	37%	0	Linde	34%	M+	RheinEnergie	22%	M++
Westenergie	30%	0	RWE	33%	M+	Viessmann	29%	M++
innogy SE	35%	0	Vattenfall	34%	M+	50Hertz	35%	M++
BP	35%	0	TotalEnergies	38%	M+	MVV Energie	43%	M++
Baker Hughes	26%	0	Senvion GmbH	29%	M+	Amprion	25%	M+++
E.ON	29%	M+	Stadtwerke München	32%	M+	TenneT TSO	34%	M+++
Uniper	34%	M+	Wintershall Dea	36%	M+	Mainova	28%	M+++
MANN+HUMMEL Gruppe	37%	M+	Trianel	31%	M++			

Media / Marketing

Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking	Unternehmen	Frauenquote	Ranking
Weber Shandwick	68%	F+	Serviceplan Group	61%	M+	Bertelsmann	37%	M+
Rheinische Post Mediengruppe	49%	F+	DuMont	51%	M+	Die Zeit	52%	M++
BBC	60%	F+	Süddeutsche Zeitung	58%	M+	MetaDesign	48%	M++
Saatchi & Saatchi	53%	F+	Territory	64%	M+	C3 Creative Code and Content	59%	M++
Universal Music Group	51%	O	Digitas Pixelpark	47%	M+	Bayerischer Rundfunk (BR)	59%	M++
taz	57%	O	Funke Mediengruppe	56%	M+	mc Group	52%	M++
Der Spiegel	58%	O	Unicepta	49%	M+	fischerAppelt	62%	M++
Sport1	27%	O	Haufe Group	45%	M+	ProSiebenSat.1 Media	58%	M++
cip marketing	37%	O	Edelman	66%	M+	Mediengruppe RTL	56%	M++
Sportfive	29%	O	VNR Verlag	55%	M+	haebmau	68%	M++
Cornelsen Verlag	55%	O	Dentsu Aegis Network	50%	M+	Verlag C.H.BECK oHG	57%	M++
Penguin Random House Verlagsgruppe	72%	O	Deutsche Presse-Agentur (dpa)	52%	M+	Finsbury Glover Hering	50%	M++
antwerpes	64%	M+	Scholz & Friends	57%	M+	Gruner + Jahr	64%	M++
Deutsche Welle	58%	M+	BILD	46%	M+	CTS Eventim	54%	M++
ARD	55%	M+	Faktor 3	64%	M+	Verlag Der Tagesspiegel	53%	M++
Digital Minds	69%	M+	Frankfurter Allgemeine Zeitung	50%	M+	thjnk	53%	M++
Liganova	56%	M+	Springer Nature	60%	M+	Axel Springer	52%	M++
Interone	53%	M+	ZDF	58%	M+	Arte	67%	M+++
Constantin Entertainment	65%	M+	Avantgarde	53%	M+	Jung von Matt	51%	M+++
Ketchum	62%	M+	Hubert Burda Media	68%	M+	Ogilvy & Mather	56%	M+++
Bauer Media Group	64%	M+	Leo Burnett	56%	M+	Ströer Media	45%	M+++
Pilot Group	51%	M+	Sky	38%	M+			

Mit case Talente finden und auswählen

Sie möchten mehr über unser Ranking oder den case score erfahren?

Gerne präsentieren wir Ihnen mehr Informationen zu Ihrem Unternehmen, der vorgestellten Analyse oder unseren Algorithmen. Der case score existiert seit 2016 und wurde in mehr als 30 Validierungsstudien auf seine Wirksamkeit getestet. Nachweislich lassen sich hiermit spätere Arbeitsbewertungen und Beförderungen vorhersagen. Darüber hinaus ist der Score fair und diskriminiert nicht gegen bestimmte Gruppen von Bewerbenden. Die Nutzung bedeutet keinen Mehraufwand für Bewerbende und verbessert die Prozesseffizienz und Candidate Experience. Darüber hinaus werden nur die Abschlussdaten analysiert, personenbezogene Daten werden nicht benötigt.

Für Unternehmen bestehen zwei verschiedene Möglichkeiten, die case scores für ihre Bewerbenden zu erhalten:

1. Nutzung der case Plattform

Die Web-App funktioniert ohne Implementierungsaufwand und ermöglicht es alle Funktionen von case zu nutzen. Die Nutzung kann manuell und teilautomatisiert erfolgen.

2. Integration in ein ATS

Eine Integration erlaubt die vollautomatische Nutzung. Die Daten müssen hierfür nicht vorstrukturiert werden und können als Freitext direkt aus Formularen oder CVs an die case API geschickt werden. Für viele ATS (u.a. SAP SuccessFactors oder SmartRecruiters) haben wir bereits aktive Integrationen, eine Anbindung ist grundsätzlich für alle ATS möglich.



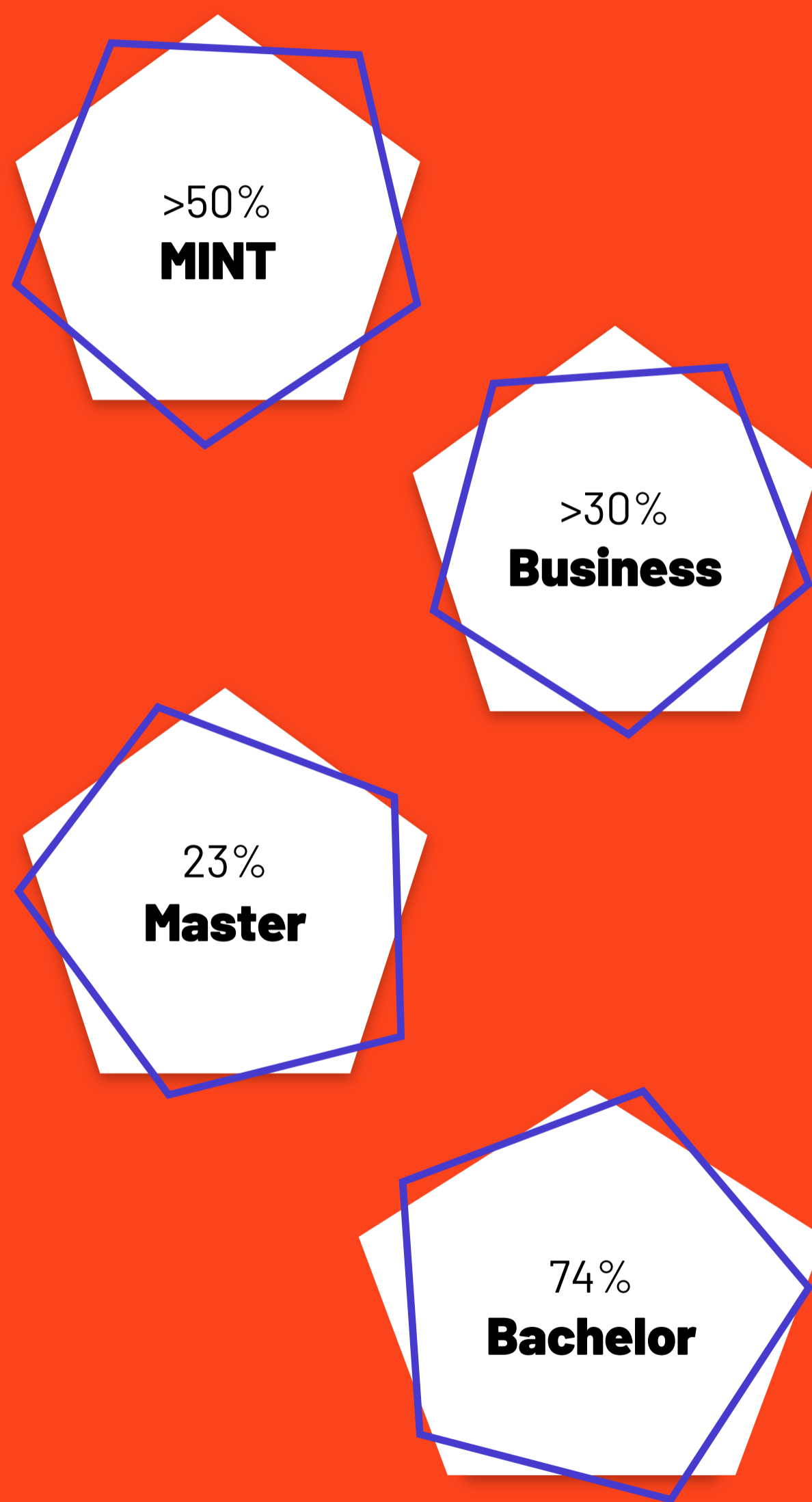
30+ Studien

zeigen die
Validität des
case scores



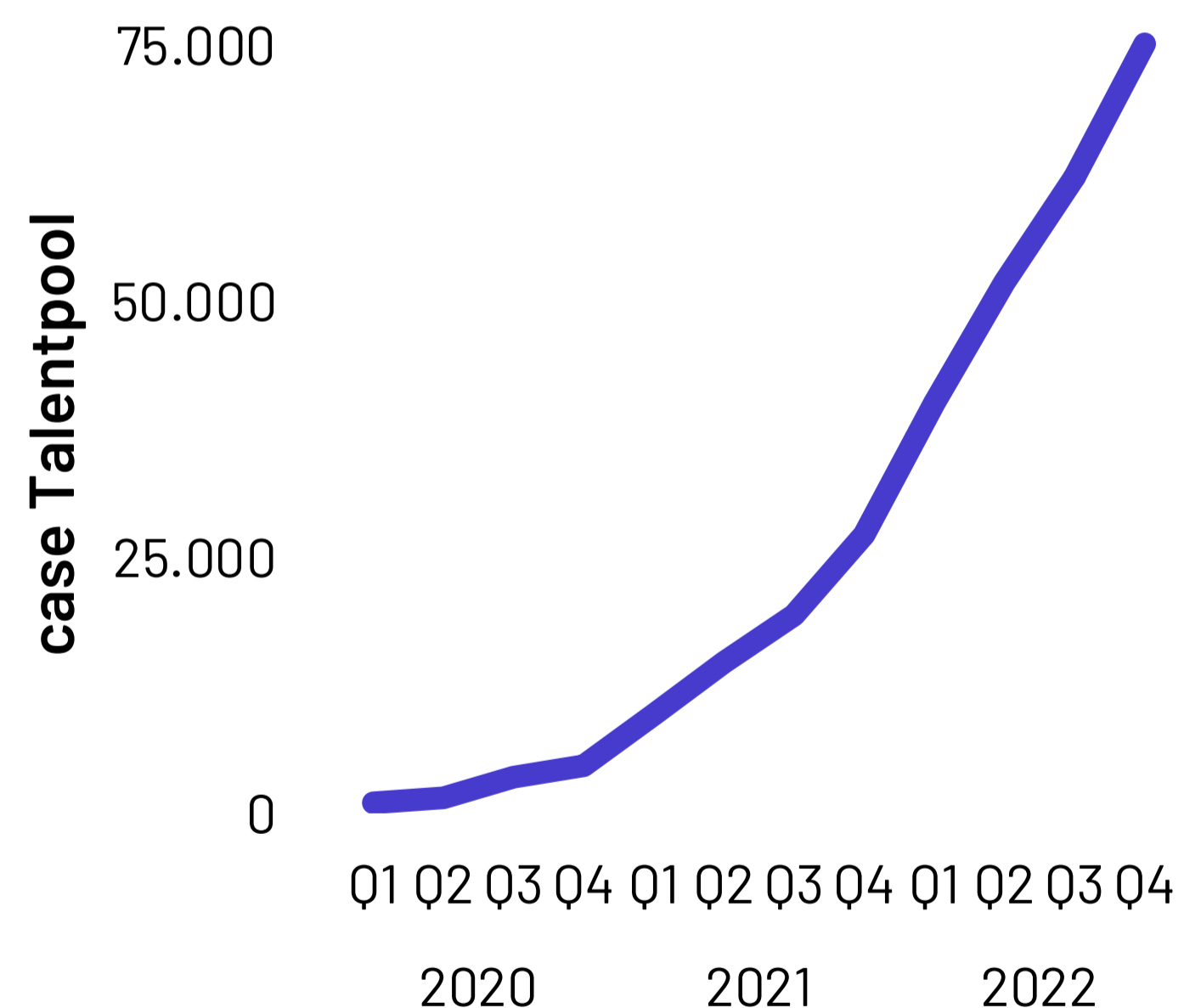
4b+ Daten- punkte

sind Grundlage
der case
Algorithmen



Sie suchen Absolvent:innen und Young Professionals?

Wir helfen, Talenten ihre im Studium erbrachte Leistung besser einschätzen zu können. So lernen wir jeden Tag spannende Talente kennen: Seit 2020 allein in Deutschland mehr als 80.000 Studierende, Absolvent:innen und Young Professionals. Alle Funktionen werden für die Talente in unserer Plattform gebündelt. Hier können sie ihr case Zertifikat erhalten, sich selbst in verschiedenen Tests besser einschätzen lernen sowie spannende Jobs und Events von Unternehmen finden.



Ihre Ansprechpartner:innen bei case



Caren Schulz CRO
cs@candidate-select.com



Loraine Duits *BD Managerin*
ld@candidate-select.com



Dr. Philipp Karl Seegers *Gründer / CEO*
pks@candidate-select.com



Jan Flemming Wiehagen *BD Manager*
jfw@candidate-select.com



Julia Gahl *BD Managerin*
jg@candidate-select.com

Wie hätte case eigentlich im Ranking abgeschnitten?

Mit rund 30 Mitarbeitenden sind wir noch klar unterhalb des Grenzwertes. Dennoch lässt sich die Methodik ebenfalls auf unser Unternehmen anwenden. Also, volle Transparenz:

case: Frauenquote: 54% ;
Ranking: M+

Wir meinen: Für ein Unternehmen, dass von drei männlichen Volkswirten gegründet wurde, sind wir auf einem guten Weg - aber noch nicht am Ziel.



Impressum

candidate select GmbH (case)
HRB111008, AG Köln

Dr. Philipp Karl Seegers
Caren Schulz
Dr. Maximilian Hoyer

Raderberger Straße 173-175
50968 Köln

+49 221 99 55 44 63
studie@candidate-select.com



GENDER HIERARCHY GAP
Digitale Version der Studie unter
www.candidate-select.de/gap