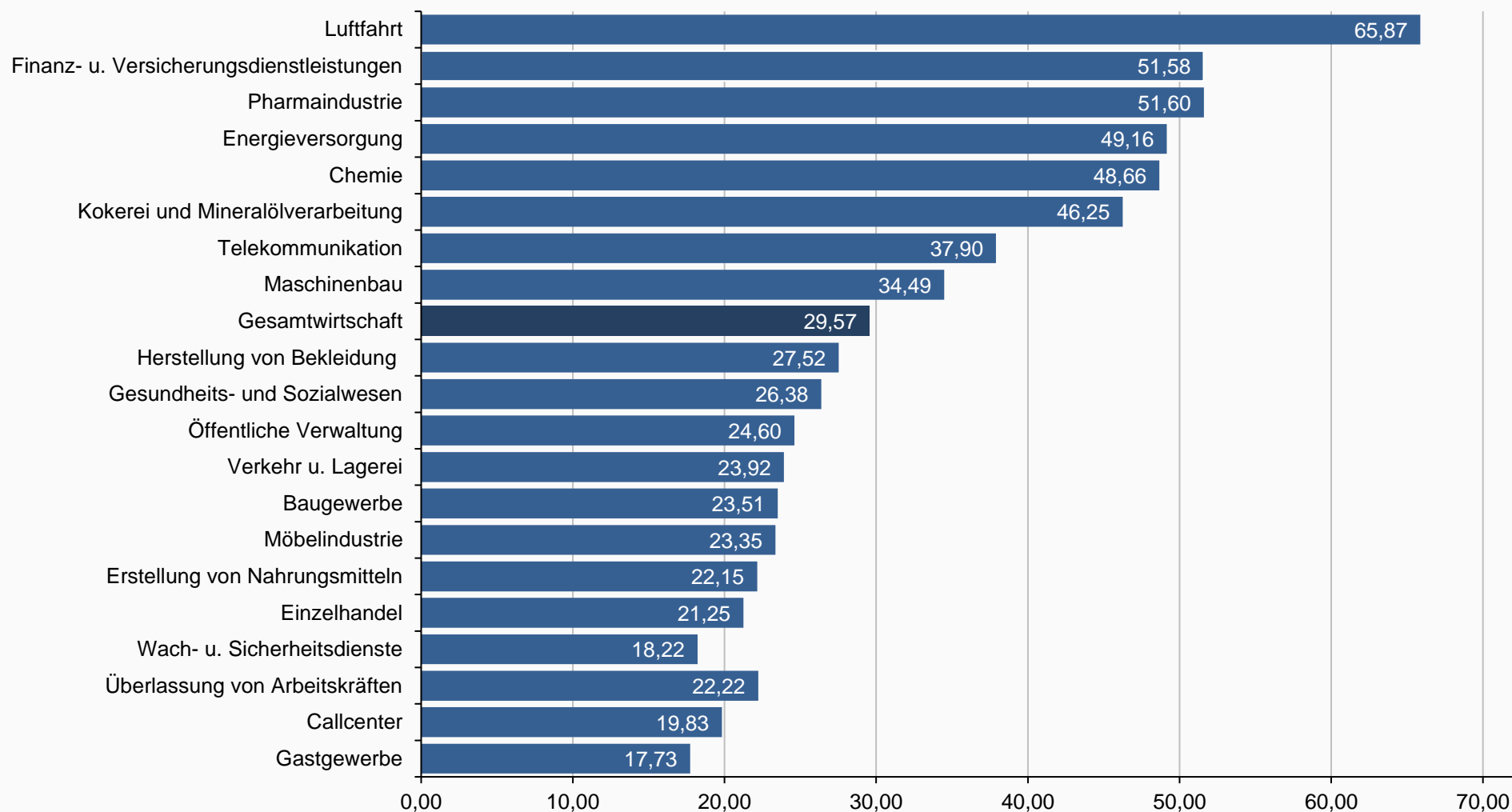


■ Bruttostundenverdienste in ausgewählten Hoch- und Niedriglohnbranchen, 4. Quartal 2023 Durchschnittsverdienste* in Euro



* einschließlich Sonderzahlungen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2024), Genesis online

Gender pay gap: Bruttostundenverdienste nach Geschlecht in ausgewählten Branchen 2023

Im Jahr 2023 erhielten die weiblichen Beschäftigten einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 25,69 €. Damit lag ihr Bruttostundenverdienst um 18,4 % unter dem Stundenlohn der Männer (31,49 €). Berücksichtigt sind dabei nur Vollzeitbeschäftigte.

Dieser sogenannte unbereinigte Gender Pay Gap von 18,4 % ist eine Folge der in mehrfacher Hinsicht benachteiligten Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Dabei geht es heute weniger um eine offene Diskriminierung bei der Entlohnung (wenn für identische Leistungen/Arbeiten Männer mehr, Frauen weniger erhalten), sondern um eine versteckte Diskriminierung, die sich aus dem Lebenszusammenhang der Frauen, der Struktur der Frauenerwerbstätigkeit und auch der unterschiedlichen Arbeitsbewertung von typisch männlichen und typisch weiblichen Anforderungen und Tätigkeiten herleitet.

Ein entscheidender Faktor für die Spanne zwischen Frauen- und Männerstundenverdiensten ist die Verteilung von Männern und Frauen auf Branchen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist vor allem in den Branchen hoch, die ein insgesamt niedriges Verdienstniveau aufweisen. Umgekehrt lässt sich auch formulieren: In typischen Frauenbranchen fällt das Lohnniveau insgesamt geringer aus, als in typischen Männerbranchen. Wie aus der Abbildung ersichtlich, betrifft dies u.a. das Gastgewerbe, den Einzelhandel und die Bekleidungsindustrie. In den Hochlohnbranchen hingegen - so in der Mineralölverarbeitung, der Energieversorgung und in der Automobilindustrie - ist der Frauenanteil gering.

Über dem Durchschnitt liegende Abweichungen zeigen sich in der Bekleidungsindustrie, im Bereich der Information und Kommunikation und in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Dies sind – mit Einschränkung der Informationsbranche - Wirtschaftsbereiche, in denen der Frauenanteil unter den Beschäftigten hoch ist. Die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb einer Branche lassen sich nur teilweise durch unterschiedliche Qualifikationen und Tätigkeitsanforderungen erklären. Zu berücksichtigen ist vor allem die unterschiedliche Bewertung beruflicher Leistungen, insbesondere im Hinblick auf frauen- und männertypische Tätigkeiten. Während männertypische Tätigkeiten traditionell als anspruchsvoll gelten, werden frauentypische Tätigkeiten oft nur als einfache Tätigkeiten eingestuft.

Hinzu kommt das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung. Erwerbsunterbrechungen im Rahmen der Elternzeit oder zwischenzeitliche Teilzeitarbeit stellen Karrierehemmnisse dar. Trotz gleicher Qualifikation erschweren sie Frauen einen beruflichen Aufstieg, denn höhere bzw. leitende Positionen sind in aller Regel als Vollzeitarbeitsplätze konzipiert und lassen längere Abwesenheitszeiten nicht zu. Die Tatsache, dass Frauen seltener in Führungspositionen zu finden sind, wirkt sich somit negativ auf den durchschnittlichen Bruttomonatslohn der Frauen aus.

Methodische Hinweise

Die Daten entstammen der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes. Die Verdiensterhebung wird nach methodischen Änderungen im Jahr 2022 monatlich durchgeführt. Allerdings wird nur für den Berichtsmonat April eine sogenannte Vollimputation durchgeführt um die Grundgesamtheit möglichst vollständig abzudecken. Dies umfasst eine Primärerhebung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Betrieben, sowie die Nutzung von Sekundärstatistiken und Hochrechnungen. Die Daten des Berichtsmonat Aprils werden daher primär für Verdienst-, und Gender-Pay-Gap-Analysen verwendet.

Die vorliegende Abbildung beruht auf Berechnungen der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste einschließlich von Sonderzahlungen. Teilzeitbeschäftigte und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sind nicht erfasst.