

GENDER PAY GAP 2006 - 2023

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

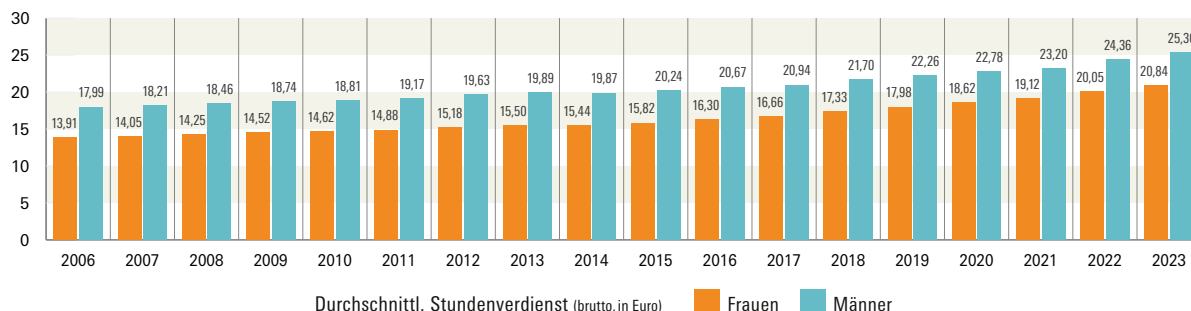
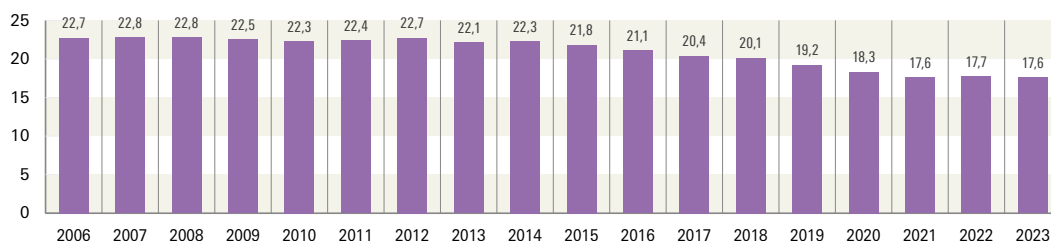
Gender Pay Gap bleibt das vierte Jahr in Folge bei 18 Prozent

Grafik PayGap-01.1

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Deutschland** (2006–2023), in Prozent und in Euro



Gender
Pay Gap
(in Prozent)

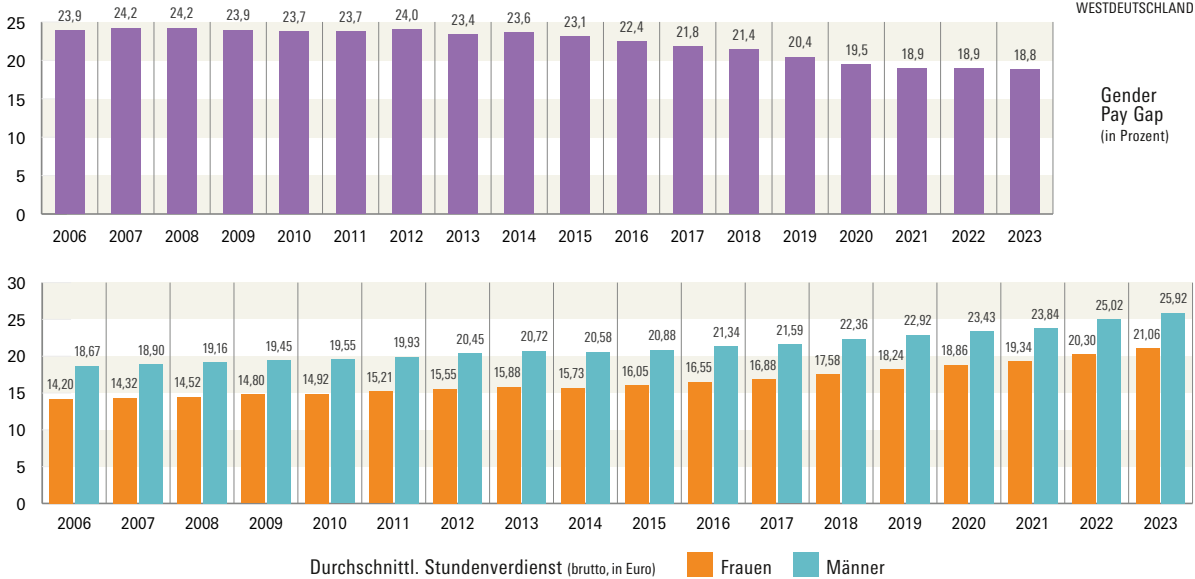


Datenquelle: Statistisches Bundesamt, bis 2021 Verdienststrukturerhebung, fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung; ab 2022 Verdiensterhebung; Daten auf Anfrage, eigene Berechnungen.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Westdeutschland** (2006–2023), in Prozent und in Euro

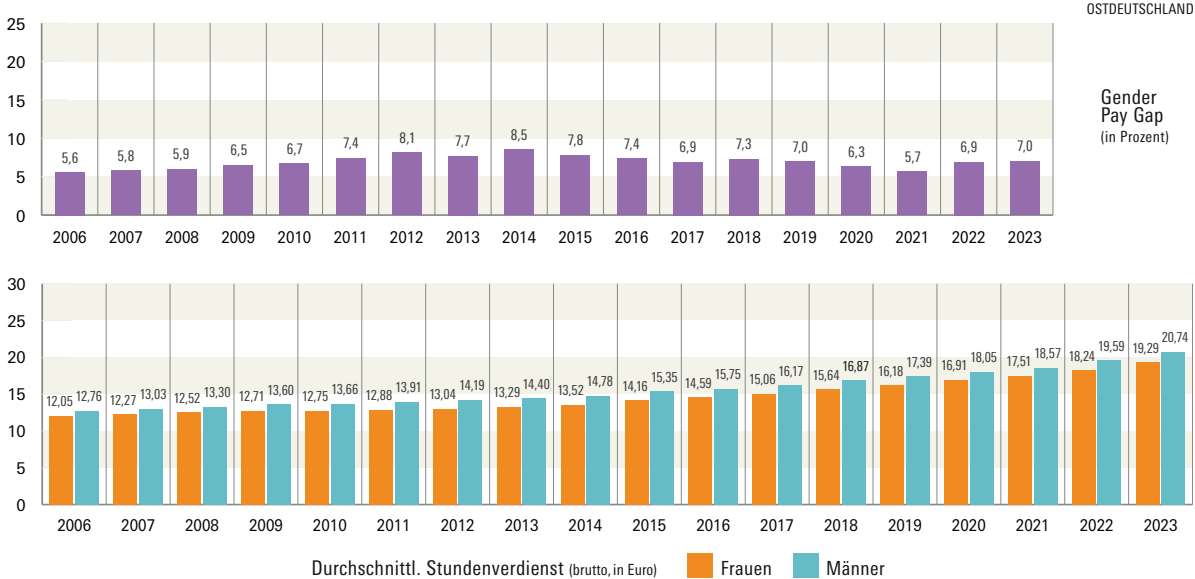


Datenquelle: Statistisches Bundesamt, bis 2021 Verdienststrukturerhebung, fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung; ab 2022 Verdiensterhebung; Daten auf Anfrage, eigene Berechnungen.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Ostdeutschland** (2006–2023), in Prozent und in Euro



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, bis 2021 Verdienststrukturerhebung, fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung; ab 2022 Verdiensterhebung; Daten auf Anfrage, eigene Berechnungen.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Frauen werden im **Jahr 2023** im Durchschnitt schlechter bezahlt als Männer. Der bundesdeutsche Gender Pay Gap (GPG) beträgt weiterhin knapp 18 Prozent (Grafik 1). Dem liegen unterschiedlich hohe Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern zu Grunde: der von Frauen 2023 durchschnittlich bezogene Bruttostundenlohn liegt um 4,46 Euro niedriger als der von Männern.

Frauen haben über den **gesamten Beobachtungszeitraum der Jahre 2006 bis 2023** hinweg im Durchschnitt deutlich weniger pro Arbeitsstunde verdient als Männer. Der Gender Pay Gap¹ – also der prozentuale Anteil, den Frauen im Durchschnitt pro Arbeitsstunde weniger verdienen als Männer – betrug im Jahr 2006 noch 23 Prozent. In den letzten 17 Jahren ist die geschlechterbezogene Verdienstlücke etwas kleiner geworden, liegt jedoch auch im Jahr 2023 immer noch bei 18 Prozent. Der Gender Pay Gap in Deutschland fällt im internationalen Vergleich sehr hoch aus und liegt deutlich über dem europäischen Durchschnittswert.² Die Ergebnisse im Jahr 2023 sind allerdings aufgrund eines Wechsels der Datenquelle – der von methodischen und konzeptionellen Veränderungen begleitet wurde – nur mit Einschränkungen vergleichbar mit den Ergebnissen von vor 2022 (siehe methodische Anmerkungen).

Die **durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste** (ohne Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld o.ä.) stiegen in Deutschland zwischen 2006 und 2023 für Frauen wie auch für Männer kontinuierlich an. Dies gilt für Westdeutschland ebenso wie für Ostdeutschland, wo die Stundenlöhne im Vergleich zu Westdeutschland aber immer noch auf einem deutlich niedrigeren Niveau verbleiben.

Bei der Höhe des Gender Pay Gaps zeigen sich zwischen West- und Ostdeutschland deutliche Unterschiede: Der Gender Pay Gap in Westdeutschland fällt – auch weiterhin – rund dreimal so hoch aus wie in Ostdeutschland (Grafik 2 und 3).

- Frauen in Westdeutschland haben im Durchschnitt einen um 19 Prozent geringeren Brutto-Stundenverdienst als ihre männlichen Kollegen. Seit 2006 ist der GPG in Westdeutschland insgesamt um 5 Prozentpunkte gesunken (von 23,9 Prozent in 2006 auf 18,8 Prozent in 2023).
- In Ostdeutschland verdienen Frauen hingegen im Durchschnitt „nur“ 7 Prozent weniger als Männer. Zwischen 2006 und 2014 stieg der Gender Pay Gap in Ostdeutschland von 6 Prozent auf fast 9 Prozent deutlich an. In den Folgejahren hat sich der Gender Pay Gap in Ostdeutschland dann aber wieder verringert.

Eine der **Hauptursachen** für die seit 2015 feststellbare Verringerung des Gender Pay Gaps in Deutschland ist die Einführung des Mindestlohns zum Januar 2015 (8,50 Euro pro Stunde), der in mehreren Schritten bis Oktober 2022 auf 12,00 Euro pro Stunde angehoben wurde.³ Die Einführung des Mindestlohns hat die unteren Löhne deutlich angehoben, insbesondere in Ostdeutschland. Da Frauen in Deutschland weitaus häufiger als Männer im Niedriglohnssektor beschäftigt sind, hat sich damit auch der Gender Pay Gap etwas verringert.⁴

1 Vgl. dazu die Definition des Gender Pay Gap im Glossar.

2 Im Jahr 2022 lag der Durchschnittswert aller 27 EU-Staaten bei 12,7 Prozent. Mit einem Gender Pay Gap von 17,7 Prozent gehörte Deutschland zu den Ländern mit vergleichsweise großer Entgeltlücke. Vgl. Eurostat Statistics Explained (2024): Gender pay gap statistics.

3 Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2023): Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns 2015–2025. In: Sozialpolitik aktuell.

4 Vgl. a. a. O., S. 3f.

Wie stark der Gender Pay Gap durch verstärkte Kurzarbeit in der **Corona-Krise** beeinflusst wurde, kann auf Basis der für die Berechnung des Gender Pay Gap verwendeten Datensätze nicht beantwortet werden, da darin keine direkten Informationen zum Umfang von Kurzarbeit enthalten sind. Grundsätzlich waren in der Corona-Krise „[...] Männer prozentual stärker von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen und Frauen stärker vom Abbau von Minijobs“.⁵ Aufgrund dessen wurde zunächst davon ausgegangen, dass der Gender Pay Gap für die (weiteren) Jahre der Corona-Krise sinken könnte.⁶ Andererseits ging die 2020 bei Männern stärker als bei Frauen angestiegene Arbeitslosenquote dann im Jahr 2021 bei Männern auch wieder stärker zurück als bei den Frauen, was u. a. dann doch für eine Stagnation des GPG in den Folgejahren gesorgt haben dürfte.^{7/8}

Generell ist bei der **Interpretation des Gender Pay Gap** zu beachten, dass er eine Maßzahl darstellt, die den Stand der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt – bzw. die weiterhin bestehenden Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern – in einem Wert gebündelt dargestellt (vgl. dazu die Erläuterungen im Glossar). Im Jahr 2023 konnten 63 Prozent des Gender Pay Gap in Deutschland auf strukturelle Unterschiede zwischen abhängig beschäftigten Frauen und Männer zurückgeführt werden: also beispielsweise auf die ausgeübten beruflichen Tätigkeiten, die Verteilung auf die Wirtschaftsbereiche, auf den Beschäftigungsumfang sowie den Anteil der Frauen und Männer in Führungspositionen (bzw. verschiedenen Anforderungsniveaus).⁹

Solche statistischen Zerlegungen durch die Anwendung multivariater Analysemethoden können zwar wichtige Hinweise auf mögliche Einflussfaktoren liefern. Die **Unterscheidung in einen „erklärten“ und den verbleibenden „unerklärten“ Anteil** des Gender Pay Gap (bzw. die Unterscheidung in einen „unbereinigten“ und „bereinigten“ Gender Pay Gap) sollte jedoch nicht dazu verleiten, damit auch das Problem des großen Verdienstabstands zwischen Frauen und Männern kleinzurechnen. Mit Hilfe statistischer Verfahren können zwar wichtige Ursachen des Gender Pay Gap (GPG) ermittelt und benannt werden, die zugrundeliegenden Probleme sind damit aber nicht gelöst. Grundsätzlich ist dem GPG (der manchmal auch als „unbereinigter“ GPG bezeichnet wird) der Vorzug zu geben gegenüber dem sogenannten „bereinigten“ GPG. Denn der GPG erfasst auch den Teil des Verdienstunterschieds, der beispielsweise durch unterschiedliche Berufe oder Karrierestufen verursacht wird.¹⁰ Und es muss davon ausgegangen werden, dass bereits der Zugang von Frauen zu bestimmten Berufen oder Führungspositionen durch benachteiligende Strukturen erschwert wird.

Bisweilen wird aus den Ergebnissen der statistischen Zerlegungen die **Schlussfolgerung** gezogen, dass Diskriminierung bei der Erklärung der geschlechterspezifischen Verdienstunterschiede kaum von Bedeutung sei. Diese Schlussfolgerung ist entschieden zurückzuweisen, denn: „Der erklärte Anteil des Gender Pay Gap ist keineswegs frei von Diskriminierungen, wie umgekehrt die bereinigte Lohnlücke nicht mit Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen ist.“¹¹ Es kann eben nicht ausgeschlossen werden, dass Diskriminierung bei der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe, Branchen und Führungspositionen ebenfalls eine ursächliche Rolle spielt.

5 Zucco, Aline/Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona, S. 11.

6 A. a. O., S. 12.

7 Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2023): Arbeitslosenquoten in Deutschland 2006-2022. In: WSI-GenderDatenPortal.

8 Vgl. Zucco, Aline/Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona, S. 12.

9 Vgl. Statistisches Bundesamt (2024): Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienten pro Stunde 18% weniger als Männer.

10 Vgl. Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2022): Frauen und Männer in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen 2020. In: WSI-GenderDatenPortal.

11 Klenner, Christina (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, S. 5.

Glossar

Gender Pay Gap

Die Berechnung des Gender Pay Gap (GPG) ist geregelt nach europaweit einheitlichen Vorgaben von Eurostat. Damit wird sichergestellt, dass der GPG in allen Mitgliedsländern der EU auf dieselbe Art berechnet wird.

Die Berechnung des GPG erfolgt auf Grundlage der Brutto-Stundenverdienste (ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld o.ä.) nach der folgenden Formel:

$$\frac{(\text{Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst (Männer)} - (\text{Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst (Frauen)})}{(\text{Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst (Männer)}}$$

Mit der Formel wird der Anteil berechnet, den Frauen im Durchschnitt pro Stunde weniger verdienen als Männer. Durch Multiplikation mit 100 erhält man Angaben in Prozent, die in den meisten Veröffentlichungen als Wert für den GPG genannt werden.¹²

Der EU-Verordnung zufolge werden bei der Berechnung des GPG nicht nur Beschäftigte in Vollzeit, sondern auch in Teilzeit, Altersteilzeit, genauso wie Auszubildende und geringfügig Beschäftigte berücksichtigt.¹³ Für jede Person wird dabei zunächst ihr durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst ermittelt. Auf Basis dieser Angaben wird dann der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst aller Frauen (bzw. aller Männer) berechnet. Der Konvention entsprechend wird die Differenz zwischen den beiden durchschnittlichen Stundenverdiensten dann in Bezug gesetzt zum durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienst der Männer. Ein positiver Wert gibt dabei an, dass Männer im Durchschnitt mehr verdienen, während ein negativer Wert für einen höheren durchschnittlichen Verdienst der Frauen steht.

Der GPG stellt einen der Hauptindikatoren für die Beurteilung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Europa dar.¹⁴ In diesem Sinne kann der GPG als eine Art Globalmaß interpretiert werden, der die geringeren Verdienstchancen von Frauen auf den jeweiligen nationalen Arbeitsmärkten erfasst.

Bei der Interpretation des GPG ist zu beachten, dass die Frauen und Männer hinsichtlich wichtiger struktureller Eigenschaften teilweise deutliche Unterschiede aufweisen: Frauen in Deutschland arbeiten oftmals in anderen Berufen und Wirtschaftsbereichen als Männer, und sie sind häufiger teilzeitbeschäftigt oder üben nur eine geringfügige Beschäftigung aus.¹⁵

¹² Vgl. Mischler, Frauke (2021): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, S. 111f.

¹³ A. a. O., S. 112.

¹⁴ Vgl. Eurostat Statistics Explained (2024): Gender pay gap statistics.

¹⁵ Vgl. Finke, Claudia/Dumpert, Florian/Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, S. 46.

Datentabelle zu den Grafiken

Tabelle PayGap-01

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland, Westdeutschland und Ostdeutschland (2006-2023), in Prozent und in Euro									
Jahr	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst		Gender Pay Gap	Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst		Gender Pay Gap	Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst		Gender Pay Gap
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	in Euro	in Euro	in Prozent	in Euro	in Euro	in Prozent	in Euro	in Euro	in Prozent
2006	13,91	17,99	22,7	14,20	18,67	23,9	12,05	12,76	5,6
2007	14,05	18,21	22,8	14,32	18,90	24,2	12,27	13,03	5,8
2008	14,25	18,46	22,8	14,52	19,16	24,2	12,52	13,30	5,9
2009	14,52	18,74	22,5	14,80	19,45	23,9	12,71	13,60	6,5
2010	14,62	18,81	22,3	14,92	19,55	23,7	12,75	13,66	6,7
2011	14,88	19,17	22,4	15,21	19,93	23,7	12,88	13,91	7,4
2012	15,18	19,63	22,7	15,55	20,45	24,0	13,04	14,19	8,1
2013	15,50	19,89	22,1	15,88	20,72	23,4	13,29	14,40	7,7
2014	15,44	19,87	22,3	15,73	20,58	23,6	13,52	14,78	8,5
2015	15,82	20,24	21,8	16,05	20,88	23,1	14,16	15,35	7,8
2016	16,30	20,67	21,1	16,55	21,34	22,4	14,59	15,75	7,4
2017	16,66	20,94	20,4	16,88	21,59	21,8	15,06	16,17	6,9
2018	17,33	21,70	20,1	17,58	22,36	21,4	15,64	16,87	7,3
2019	17,98	22,26	19,2	18,24	22,92	20,4	16,18	17,39	7,0
2020	18,62	22,78	18,3	18,86	23,43	19,5	16,91	18,05	6,3
2021	19,12	23,20	17,6	19,34	23,84	18,9	17,51	18,57	5,7
2022 ¹⁾	20,05	24,36	17,7	20,30	25,02	18,9	18,24	19,59	6,9
2023	20,84	25,30	17,6	21,06	25,92	18,8	19,29	20,74	7,0

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, bis 2021 Verdienststrukturerhebung (fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung), ab 2022 Verdiensterhebung, Daten auf Anfrage, eigene Berechnungen.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

Anmerkung:
 1) Bis einschließlich 2021 wurden die Daten im Rahmen der Verdienststrukturerhebung bzw. der Vierteljährlichen Verdiensterhebung erhoben. Ab 2022 werden die Daten in der Verdiensterhebung erhoben. Die Vergleichbarkeit der Daten vor und nach 2022 ist aufgrund des Wechsels der Datenquelle und infolge methodischer und konzeptioneller Veränderungen nur eingeschränkt möglich.

Methodische Anmerkungen

Seit dem Berichtsjahr 2022 stellt die Verdiensterhebung die neue Datengrundlage für die Berechnung des Gender Pay Gap in Deutschland dar.¹⁶

Die Verdiensterhebung ist eine repräsentative Stichprobe, die seit dem Januar 2022 im monatlichen Turnus erhoben wird.¹⁷ Die Stichprobe wird über ein Auswahlverfahren gezogen, das aus einer Betriebsauswahl besteht. Diese Auswahl wird jeweils nach Bundesland, Wirtschaftszweig und Betriebsgrößenklasse geschichtet. Große Betriebe werden mit höheren Auswahlsätzen einbezogen, Betriebe mit 1000 und mehr Beschäftigten werden zu 100% erfasst.¹⁸

Die Datengüte der Verdiensterhebung ist grundsätzlich als gut zu bewerten, da die Daten aus der Personalverwaltung und der Entgeltabrechnung der Betriebe stammen, die intern und extern geprüft wird. Die Anzahl erfasster Beschäftigungsverhältnisse ist sehr hoch und die Auskunftspflicht schließt Verzerrungen durch selektive Teilnahme bzw. Nichtteilnahme nahezu aus.¹⁹

Bis 2021 diente die Verdienststrukturerhebung (VSE), die nur alle 4 Jahre erhoben wurde (zuletzt 2018), als Datengrundlage für die Berechnungen des Gender Pay Gap in Deutschland. In den Jahren zwischen den Erhebungen der VSE erfolgte die Bestimmung des Gender Pay Gap auf Grundlage von Ergebnissen aus der Vierteljährlichen Verdiensterhebung.

Bei der Berechnung des Gender Pay Gaps ist zu beachten, dass entsprechend der EU-Verordnung in die Berechnung des GPG nur Beschäftigte aus Betrieben mit 10 oder mehr Mitarbeiter*innen eingehen. Es werden auch nicht alle Wirtschaftsabschnitte berücksichtigt. Aus den Berechnungen sind Beschäftigte aus folgenden Wirtschaftsabschnitten (der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008) ausgeschlossen:

- „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A)“
- „Private Haushalte mit Hauspersonal (T)“
- „Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (U)“
- „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O)“

In den Wirtschaftsabschnitten „Erziehung und Unterricht (P)“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (O)“ wurden seit 2010 zudem keine Betriebe befragt, stattdessen werden für beide Abschnitte Stichproben aus der Personalstandstatistik gezogen.²⁰

Zu beachten ist, dass in der Erhebung der persönlichen Angaben das Geschlecht nur als binäre Kategorie erfasst wird. Das bedeutet, dass lediglich „Frauen“ und „Männer“ als Analysekategorien vorliegen.

16 Vgl. Statistisches Bundesamt (2024): Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienten pro Stunde 18% weniger als Männer.

17 A. a. O.

18 Vgl. Statistisches Bundesamt (2023): Qualitätsbericht. Verdiensterhebung. Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz 2023, S. 8.

19 A. a. O., S. 6.

20 A. a. O., S. 9.

Literatur

Eurostat Statistics Explained (2024): Gender pay gap statistics.
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
letzter Zugriff 14.03.2024.

Finke, Claudia/Dumpert, Florian/Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, in: Wirtschaft und Statistik, 2/2017, S.43–62.
<https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2017/02/verdienstunterschiede-022017.html>, letzter Zugriff: 14.03.2024.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2023): Arbeitslosenquoten in Deutschland 2006–2022. In: WSI-GenderDatenPortal.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2022): Frauen und Männer in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen 2020. In: WSI-GenderDatenPortal.

Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2023): Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns 2015–2025. In: Sozialpolitik aktuell,
https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII4b.pdf, letzter Zugriff: 14.03.2024

Klenner, Christina (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, Policy Brief WSI, Nr.07.
https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_7_2016.pdf, letzter Zugriff: 21.03.2024.

Mischler, Frauke (2022): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018, in: Wirtschaft und Statistik, 4/2021.

Statistisches Bundesamt (2024): Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienten pro Stunde 18% weniger als Männer. Pressemitteilung vom 18. Januar 2024 – 027/2024,
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html, letzter Zugriff: 14.03.2024.

Statistisches Bundesamt (2023): Qualitätsbericht. Verdiensterhebung, Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz 2023, Wiesbaden.
<https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/arbeitsverdienste.html>, letzter Zugriff: 14.03.2024.

Zucco, Aline/Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona, WSI Report, Nr. 64,
https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007964, letzter Zugriff: 14.03.2024.

www.wsi.de/genderdatenportal