

**EINKOMMEN**

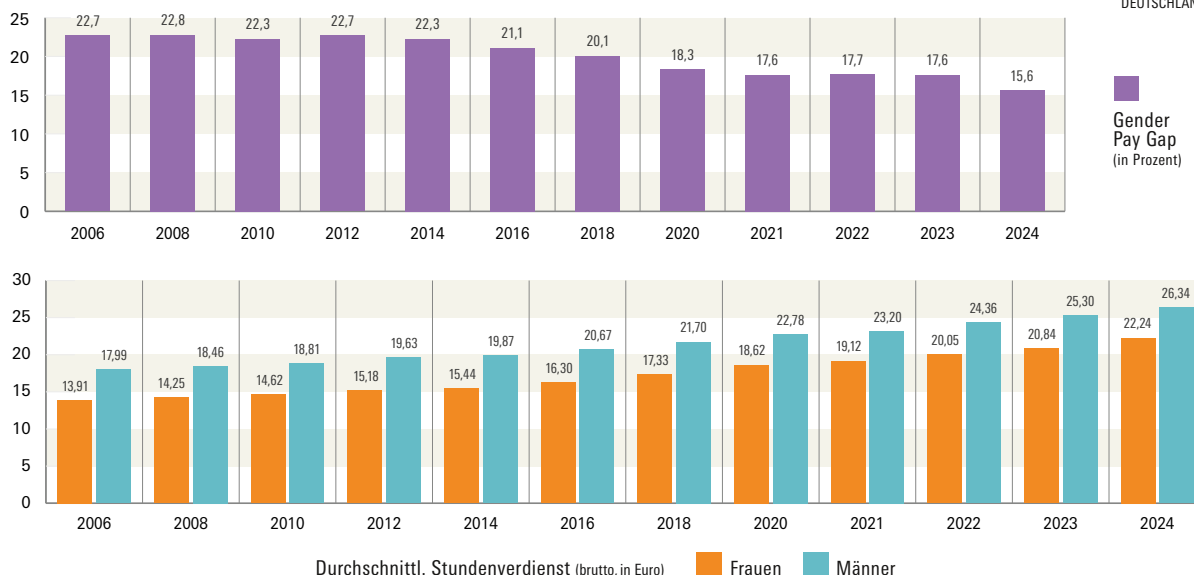
# GENDER PAY GAP 2006-2024

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

## Gender Pay Gap sinkt erstmals seit vier Jahren deutlich um zwei Prozentpunkte

Grafik PayGap 01.1

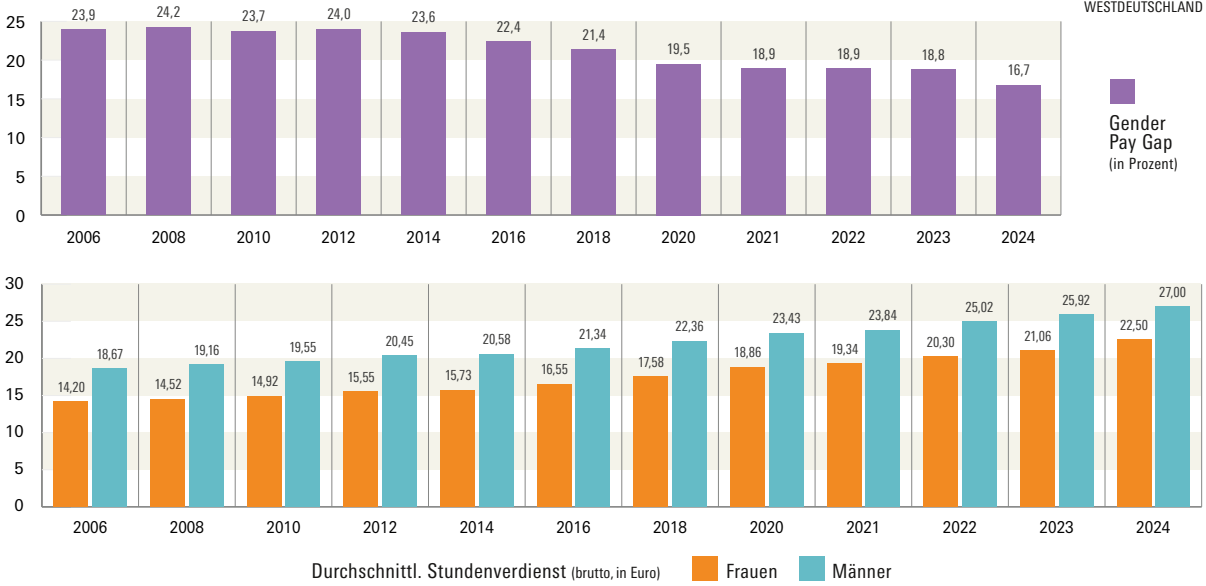
Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2006–2024), in Prozent und in Euro



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 **WSI**

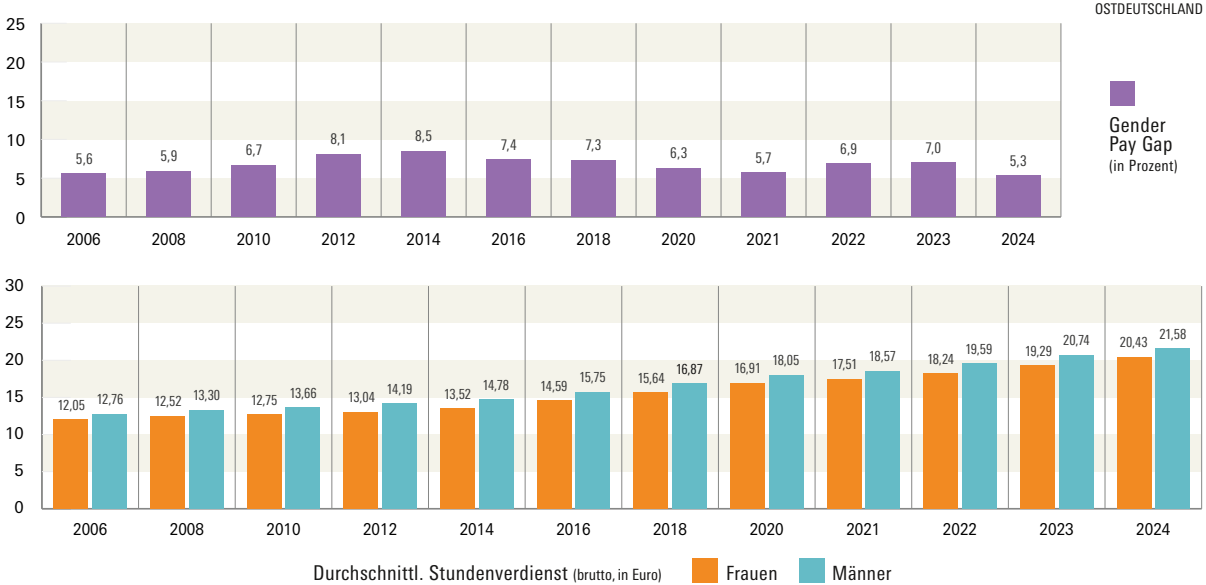
Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Westdeutschland** (2006–2024), in Prozent und in Euro



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 **WSI**

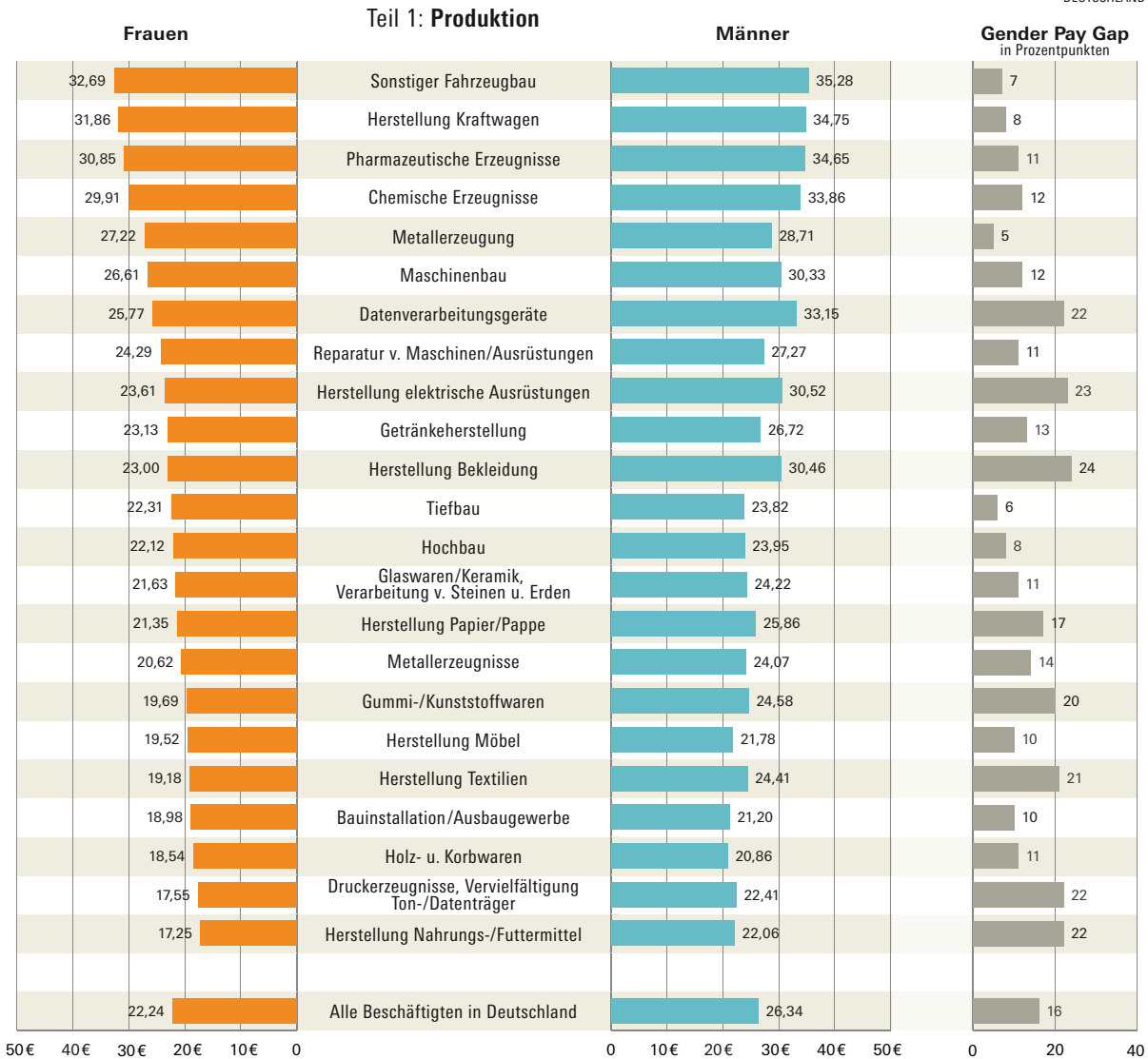
Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Ostdeutschland** (2006–2024), in Prozent und in Euro



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 **WSI**

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap in ausgewählten Branchen, Deutschland (2024), in Euro und in Prozentpunkten



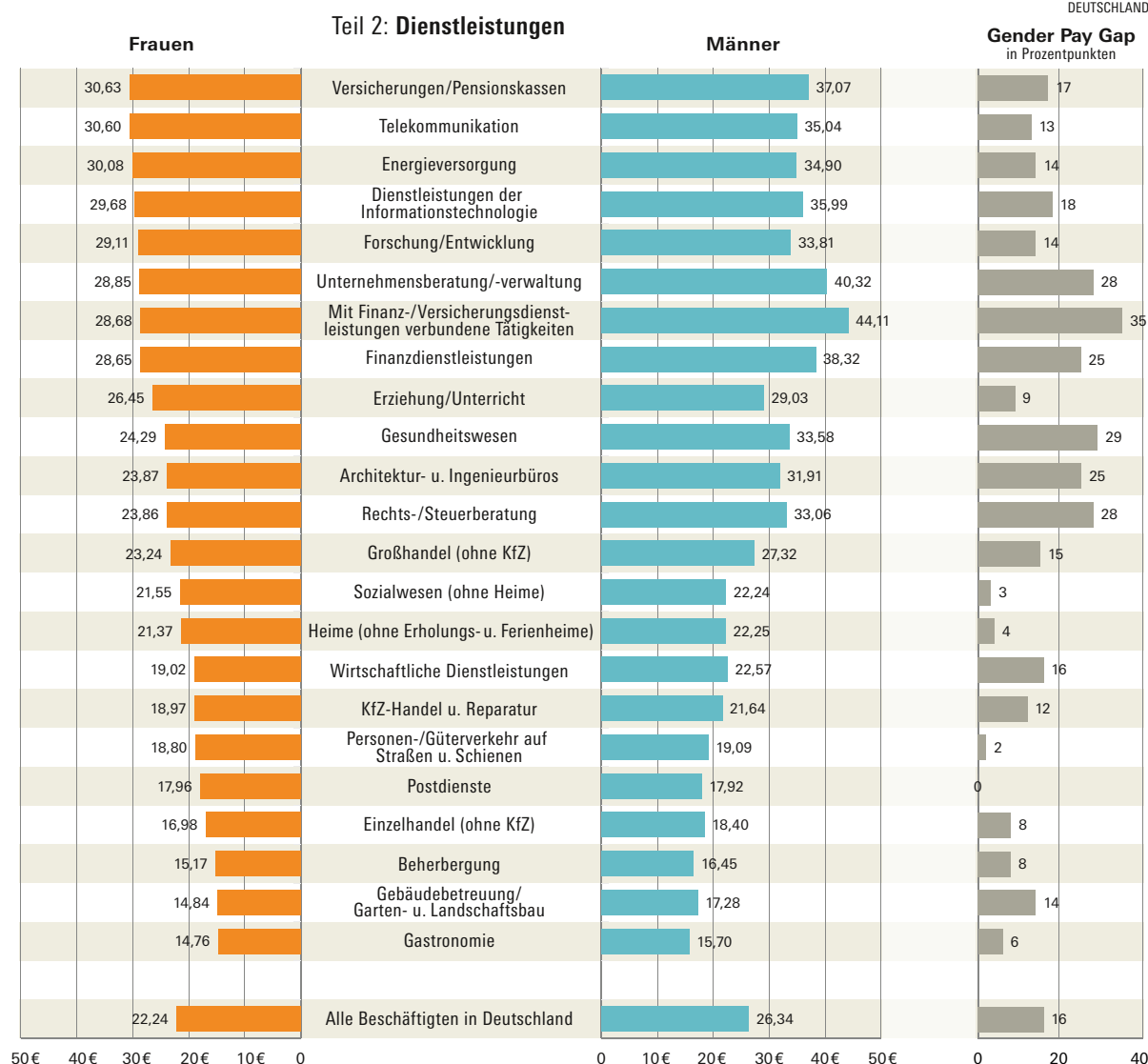
Datenquelle: Verdiensterhebung, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 **WSI**

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap, in ausgewählten Branchen, Deutschland (2024), in Euro und in Prozentpunkten



DEUTSCHLAND



Aus den Berechnungen sind die Beschäftigten aus „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ ausgeschlossen.

Für diese Branche liegen für Deutschland zwar Daten vor, bei der Berechnung des GPG werden diese aber nicht berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit auf EU-Ebene und im Zeitverlauf zu gewährleisten.

Datenquelle: Verdiensterhebung, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 **WSI**

Frauen werden im **Jahr 2024** im Durchschnitt schlechter bezahlt als Männer. Der bundesdeutsche Gender Pay Gap (GPG) beträgt aktuell knapp 16 Prozent (Grafik 1). Dem liegen unterschiedlich hohe Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern zu Grunde, wobei der von Frauen 2024 durchschnittlich bezogene Bruttostundenlohn (22,24 Euro/Std.) um 4,10 Euro niedriger ausfällt als der von Männern (26,34 Euro/Std.).

Frauen haben über den gesamten **Beobachtungszeitraum der Jahre 2006 bis 2024** hinweg im Durchschnitt deutlich weniger pro Arbeitsstunde verdient als Männer. Der Gender Pay Gap – also der prozentuale Anteil, den Frauen im Durchschnitt pro Arbeitsstunde weniger verdienen als Männer – betrug im Jahr 2006 noch 23 Prozent.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vgl. dazu die Definition des Gender Pay Gap im Glossar.

In den letzten 18 Jahren ist die geschlechterbezogene Verdienstlücke etwas kleiner geworden, liegt jedoch auch im Jahr 2024 immer noch bei 16 Prozent. Im Jahr 2024 ist der Gender Pay Gap erstmals im gesamten Beobachtungszeitraum innerhalb eines Jahres um zwei Prozentpunkte zurückgegangen (vgl. Tab. 1).

**Ursächlich** hierfür ist, dass die Frauen einen Rekord-Anstieg ihres durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes um 1,40 Euro/Std. gegenüber dem Jahr 2023 verzeichnen können (entspricht einem Zuwachs um 6,3 Prozent gegenüber 2023). Für die Männer ergab sich im selben Zeitraum nur ein Anstieg um 1,04 Euro/Std (entspricht einem Zuwachs von 3,9 Prozent gegenüber 2023). Innerhalb des gesamten Beobachtungszeitraums haben selbst die Männer – deren Bruttostundenverdienste durchgängig höher sind als die der Frauen – noch nie einen solch großen nominellen Anstieg der Bruttostundenverdienste von einem Jahr auf das nächste verzeichnet wie im Jahr 2024 die Frauen. Dennoch fällt der Gender Pay Gap in Deutschland im internationalen Vergleich weiterhin noch sehr hoch aus und liegt deutlich über dem europäischen Durchschnittswert.<sup>2</sup>

Die durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste (ohne Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld o.ä.) stiegen in **West- wie Ostdeutschland zwischen 2006 und 2024** für Frauen wie auch für Männer kontinuierlich an. Allerdings liegen die Bruttostundenlöhne in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland immer noch auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Auch in Bezug auf den Gender Pay Gap zeigen sich zwischen West- und Ostdeutschland deutliche Unterschiede: Der Gender Pay Gap (GPG) in Westdeutschland fällt – auch weiterhin – rund dreimal so hoch aus wie in Ostdeutschland (Grafik 2 und 3).

- Frauen in Westdeutschland haben 2024 im Durchschnitt einen um 17 Prozent geringeren Brutto-Stundenverdienst als ihre männlichen Kollegen. Seit 2006 ist der GPG in Westdeutschland insgesamt um 7 Prozentpunkte zurückgegangen (von 23,9 Prozent in 2006 auf 16,7 Prozent in 2024).
- In Ostdeutschland verdienen Frauen 2024 hingegen im Durchschnitt „nur“ 5 Prozent weniger als Männer. Zwischen 2006 und 2014 stieg der GPG in Ostdeutschland von anfangs 6 Prozent auf zwischenzeitlich fast 9 Prozent deutlich an. In den Folgejahren hat sich der GPG in Ostdeutschland dann aber wieder verringert.

Die **Betrachtung von ausgewählten Branchen** zeigt große Unterschiede der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern sowie des Gender Pay Gap (Grafik 4 und 5).<sup>3</sup>

- Die **Bruttostundenverdienste** von Frauen betragen je nach Einzelbranche zwischen knapp 15 Euro und maximal knapp 33 Euro, die von Männern sogar zwischen 16 Euro und 44 Euro. Im Dienstleistungsbereich (Grafik 5) zeigen sich noch größere Geschlechterunterschiede zwischen den Einzelbranchen als im Produktionsbereich (Grafik 4).
- Der **Gender Pay Gap** erreicht in den Einzelbranchen des Dienstleistungsbereiches zwischen null Prozent (Postdienste) und 35 Prozent (Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten). Im Produktionsbereich beträgt der Gender Pay Gap zwischen 5 Prozent (Metallerzeugung) und 24 Prozent (Herstellung Bekleidung).

---

2 Im Jahr 2023 lag der durchschnittliche Gender Pay Gap aller 27 EU-Staaten bei 12,0 Prozent. Mit einem Gender Pay Gap von 17,6 Prozent gehörte Deutschland 2023 zu den Ländern mit vergleichsweise großer Entgeltlücke. Auch wenn EU-Daten für 2024 noch nicht veröffentlicht sind, ist abzusehen, dass der Gender Pay Gap in Deutschland auch im Jahr 2024 mit 15,6 Prozent erneut deutlich über dem EU-Durchschnitt liegen wird. Vgl. Eurostat Statistics Explained (2025): Gender pay gap statistics.

3 Zur spezifischen Branchenauswahl vgl. methodische Anmerkungen sowie Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, S. 4ff.

Weitergehende **Analysen zum branchenspezifischen Gender Pay Gap** zeigen, dass 2024 in der Mehrzahl der 47 ausgewählten Einzelbranchen ein Rückgang des Gender Pay Gap gegenüber dem Vorjahr verzeichnet werden kann (in insgesamt 27 Einzelbranchen, darunter: 13 Produktions- und 14 Dienstleistungsbranchen).<sup>4</sup>

- In sieben Einzelbranchen geht der Gender Pay Gap 2024 dabei deutlich, nämlich gleich um rund zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr zurück: Holz- und Korbwaren, Versicherungen/Pensionskassen, Telekommunikation, Rechts-/Steuerberatung, Kfz-Handel und Reparatur, Gastronomie sowie Einzelhandel. In diesen sieben Einzelbranchen arbeiten rund 15 Prozent der Beschäftigten in Deutschland.
- In 20 Einzelbranchen geht der Gender Pay Gap jeweils um rund einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr zurück. In diesen 20 Einzelbranchen sind rund 43 Prozent aller abhängig Beschäftigten tätig.
- In den restlichen 20 Einzelbranchen (mit 42 Prozent Beschäftigtenanteil) ist der Gender Pay Gap nicht zurückgegangen.

Eine der **Hauptursachen** für die seit 2015 feststellbare Verringerung des Gender Pay Gap in Deutschland ist die Einführung des Mindestlohns zum Januar 2015 (8,50 Euro pro Stunde), der in mehreren Schritten bis Januar 2025 auf 12,82 Euro pro Stunde angehoben wurde.<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup>

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 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“.<sup>7</sup> Aufgrund dessen wurde zunächst davon ausgegangen, dass der Gender Pay Gap für die (weiteren) Jahre der Corona-Krise sinken könnte.<sup>8</sup> 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.<sup>9</sup>

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 darstellt (vgl. dazu die Erläuterungen im Glossar). Im Jahr 2024 können 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).<sup>10</sup>

---

4 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, S. 54f.

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

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

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

8 A. a. O., S. 12.

9 Vgl. a. a. O., S. 12 sowie Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2023): Arbeitslosenquoten in Deutschland 2006-2022. In: WSI-GenderDatenPortal.

10 Vgl. Statistisches Bundesamt (2025): Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18% auf 16%.

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.<sup>11</sup> 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 geschlechtsspezifischen 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.“<sup>12</sup> 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.

## 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.<sup>13</sup>

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.<sup>14</sup>

---

11 Vgl. Pfahl, Svenja/Wittmann, Maïke (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes sowie Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes. Jeweils in: WSI-GenderDatenPortal.

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

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

14 A. a. O., S. 112.

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.<sup>15</sup> In diesem Sinne kann der GPG als eine Art Globalmaß interpretiert werden, der die geringeren Verdienstchancen von Frauen auf den jeweiligen nationalen Arbeitsmärkten erfasst.

## Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle PayGap-01.1-3

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland, Westdeutschland und Ostdeutschland (2006-2024), 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 <sup>1)</sup>	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
2024	22,24	26,34	15,6	22,50	27,00	16,7	20,43	21,58	5,3

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

**Bearbeitung:** WSI GenderDatenPortal 2025

**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.

15 Vgl. Eurostat Statistics Explained (2025): Gender pay gap statistics.



Durchschnittliche Bruttostundenverdienste <sup>1)</sup> von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap, in <b>ausgewählten Branchen</b> , Deutschland (2024), in Euro und Prozentpunkten, <b>Teil 1: Produktion</b>			
Branche	Durchschnittliche Bruttostundenverdienste		Gender Pay Gap
	Frauen	Männer	
	Euro		Prozentpunkte
Sonstiger Fahrzeugbau	32,69	35,28	7
Herstellung Kraftwagen	31,86	34,75	8
Pharmazeutische Erzeugnisse	30,85	34,65	11
Chemische Erzeugnisse	29,91	33,86	12
Metallerzeugung	27,22	28,71	5
Maschinenbau	26,61	30,33	12
Datenverarbeitungsgeräte	25,77	33,15	22
Reparatur von Maschinen/Ausrüstungen	24,29	27,27	11
Herstellung elektrische Ausrüstungen	23,61	30,52	23
Getränkeherstellung	23,13	26,72	13
Herstellung Bekleidung	23,00	30,46	24
Tiefbau	22,31	23,82	6
Hochbau	22,12	23,95	8
Glaswaren/Keramik, Verarbeitung v. Steinen und Erden	21,63	24,22	11
Herstellung Papier/Pappe	21,35	25,86	17
Metallerzeugnisse	20,62	24,07	14
Gummi-/Kunststoffwaren	19,69	24,58	20
Herstellung Möbel	19,52	21,78	10
Herstellung Textilien	19,18	24,41	21
Bauinstallation / Ausbaugewerbe	18,98	21,20	10
Holz- u. Korbwaren	18,54	20,86	11
Druckerzeugnisse, Vervielfältigung Ton-/Datenträger	17,55	22,41	22
Herstellung Nahrungs-/Futtermittel	17,25	22,06	22
<b>Alle Beschäftigten in Deutschland<sup>2)</sup></b>	<b>22,24</b>	<b>26,34</b>	<b>16</b>
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung, auf Anfrage			
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025			
Anmerkungen:			
Die dargestellten Branchen basieren auf ausgewählten Wirtschaftszweigen bzw. -abschnitten der beim Statistischen Bundesamt gebräuchlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008). Bei der Berechnung des Gender Pay Gap werden in der Verdiensterhebung nicht alle Wirtschaftszweige berücksichtigt. Aus den Berechnungen sind die Beschäftigten aus „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A)“ ausgeschlossen.			
1) ohne Sonderzahlungen.			
2) Aus den Berechnungen zum gesamten Gender Pay Gap in Deutschland sind die Beschäftigten aus „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (o)“ ausgeschlossen. Für den Wirtschaftsabschnitt liegen für Deutschland zwar Daten vor, bei der Berechnung des GPG werden diese aber nicht berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit auf EU-Ebene und im Zeitverlauf zu gewährleisten.			

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste <sup>1)</sup> von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap, in <b>ausgewählten Branchen</b> , Deutschland (2024), in Euro und Prozentpunkten, <b>Teil 2: Dienstleistungen</b>			
Branche	Durchschnittliche Bruttostundenverdienste		Gender Pay Gap
	Frauen	Männer	
	Euro		Prozentpunkte
Versicherungen / Pensionskassen	30,63	37,07	17
Telekommunikation	30,60	35,04	13
Energieversorgung	30,08	34,90	14
Dienstleistungen der Informationstechnologie	29,68	35,99	18
Forschung/Entwicklung	29,11	33,81	14
Unternehmensberatung/-verwaltung	28,85	40,32	28
Mit Finanz-/Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	28,68	44,11	35
Finanzdienstleistungen	28,65	38,32	25
Erziehung/Unterricht	26,45	29,03	9
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung <sup>2)</sup>	25,25	27,15	7
Gesundheitswesen	24,29	33,58	29
Architektur- und Ingenieurbüros	23,87	31,91	25
Rechts- / Steuerberatung	23,86	33,06	28
Großhandel (o. KfZ)	23,24	27,32	15
Sozialwesen (ohne Heime)	21,55	22,24	3
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	21,37	22,25	4
Wirtschaftliche Dienstleistungen	19,02	22,57	16
KfZ-Handel u. Reparatur	18,97	21,64	12
Personen-/Güterverkehr auf Straßen u. Schienen	18,80	19,09	2
Postdienste	17,96	17,92	0
Einzelhandel (o. KfZ)	16,98	18,40	8
Beherbergung	15,17	16,45	8
Gebäudebetreuung/ Garten- u. Landschaftsbau	14,84	17,28	14
Gastronomie	14,76	15,70	6
<b>Alle Beschäftigten in Deutschland<sup>2)</sup></b>	<b>22,24</b>	<b>26,34</b>	<b>16</b>
<b>Datenquelle:</b> Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung, auf Anfrage			
<b>Bearbeitung:</b> WSI GenderDatenPortal 2025			
<b>Anmerkungen:</b>			
Die dargestellten Branchen basieren auf ausgewählten Wirtschaftszweigen bzw. -abschnitten der beim Statistischen Bundesamt gebräuchlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008). Bei der Berechnung des Gender Pay Gap werden in der Verdiensterhebung nicht alle Wirtschaftszweige berücksichtigt. Aus den Berechnungen sind die Beschäftigten aus „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A)“ ausgeschlossen.			
1) ohne Sonderzahlungen.			
2) Aus den Berechnungen zum gesamten Gender Pay Gap in Deutschland sind die Beschäftigten aus „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (o)“ ausgeschlossen. Für den Wirtschaftsabschnitt liegen für Deutschland zwar Daten vor, bei der Berechnung des GPG werden diese aber nicht berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit auf EU-Ebene und im Zeitverlauf zu gewährleisten.			

## Methodische Anmerkungen

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

Die Verdiensterhebung ist eine repräsentative Stichprobe, die seit dem Januar 2022 im monatlichen Turnus erhoben wird. Die Ergebnisse zum Gender Pay Gap beruhen auf den Angaben des Monats April, der als repräsentativ betrachtet wird.<sup>17</sup> 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 Auswahlraten einbezogen, Betriebe mit 1000 und mehr Beschäftigten werden zu 100% erfasst.<sup>18</sup>

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.<sup>19</sup>

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. Aufgrund des Wechsels der Datenquelle sind die Ergebnisse vor und nach 2022 nur eingeschränkt vergleichbar.<sup>20</sup>

Bei der Berechnung des Gender Pay Gap 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 den 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.<sup>21</sup>

---

16 Vgl. Statistisches Bundesamt (2025): Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18% auf 16%.

17 Vgl. Statistisches Bundesamt (2023): Qualitätsbericht. Verdiensterhebung. Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz 2023, S.9.

18 A. a. O., S.8.

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

20 Vgl. Statistisches Bundesamt (2025): Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18% auf 16%.

21 Vgl. Statistisches Bundesamt (2023): Qualitätsbericht. Verdiensterhebung. Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz 2023, S.9.

Die hier dargestellten 47 Branchen basieren auf ausgewählten Wirtschaftszweigen bzw. -abteilungen der beim Statistischen Bundesamt gebräuchlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige (2-Steller, WZ 2008).<sup>22</sup> Die Branchen wurden nach den Kriterien der Verfügbarkeit der Daten, der Größe und Relevanz der Branche, dem Anspruch auf Diversität sowie der Übersichtlichkeit der Ergebnisdarstellung ausgewählt.<sup>23</sup>

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 Analysekatoren vorliegen.

## Literatur

Eurostat Statistics Explained (2025): Gender pay gap statistics.

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics), letzter Zugriff 11.03.2025.

Fuchs, Michaela/Weyh, Antje/Wydra-Somaggio, Gabriele (2025): Die spezifische Berufs- und Betriebsstruktur vor Ort führt zu deutlichen regionalen Unterschieden in der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen (Serie „Equal Pay Day 2025“).

In: IAB-Forum. Nürnberg.

<https://www.iab-forum.de/die-spezifische-berufs-und-betriebsstruktur-vor-ort-fuehrt-zu-deutlichen-regionalen-unterschieden-in-der-lohnluecke-zwischen-maennern-und-frauen/>, letzter Zugriff: 11.03.2025.

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

[https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abblIII4b.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abblIII4b.pdf), letzter Zugriff: 11.03.2025.

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](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_7_2016.pdf), letzter Zugriff: 11.03.2025.

Mischler, Frauke (2021): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018.

In: Wirtschaft und Statistik, 4/2021.

<https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2021/04/verdienstunterschiede-042021.html>, letzter Zugriff: 11.03.2025.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, WSI Report Nr. 102/2025.

Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

<https://www.wsi.de/de/wsi-gleichstellungsberichte-30108.htm>, letzter Zugriff: 24.03.2025.

---

22 Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Wiesbaden.

23 Mehr Informationen zur spezifischen Branchenauswahl finden sich in Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, S.4ff.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes.  
In: WSI-GenderDatenPortal.

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

Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes.  
In: WSI- GenderDatenPortal.

Statistisches Bundesamt (2025): Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18% auf 16%. Pressemitteilung vom 13. Februar 2025 – 056/2025.  
[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25\\_056\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_056_621.html),  
letzter Zugriff: 11.03.2025.

Statistisches Bundesamt (2024): Qualitätsbericht. Verdiensterhebung. Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz 2024, Wiesbaden.  
<https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/arbeitsverdienste.html>, letzter Zugriff: 11.03.2025.

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Wiesbaden.  
<https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html>, letzter Zugriff: 11.03.2025.

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](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007964), letzter Zugriff: 11.03.2025.

[www.wsi.de/genderdatenportal](http://www.wsi.de/genderdatenportal)