

**EINKOMMEN**

# GESCHLECHTERBEZOGENER VERDIENSTABSTAND VON VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN NACH ANFORDERUNGSNIVEAU 2024

Bearbeitung: Eugen Unrau, Svenja Pfahl

## Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei Expert\*innen und Spezialist\*innen am höchsten – insbesondere im Dienstleistungsbereich

Grafik PayGap-02.1

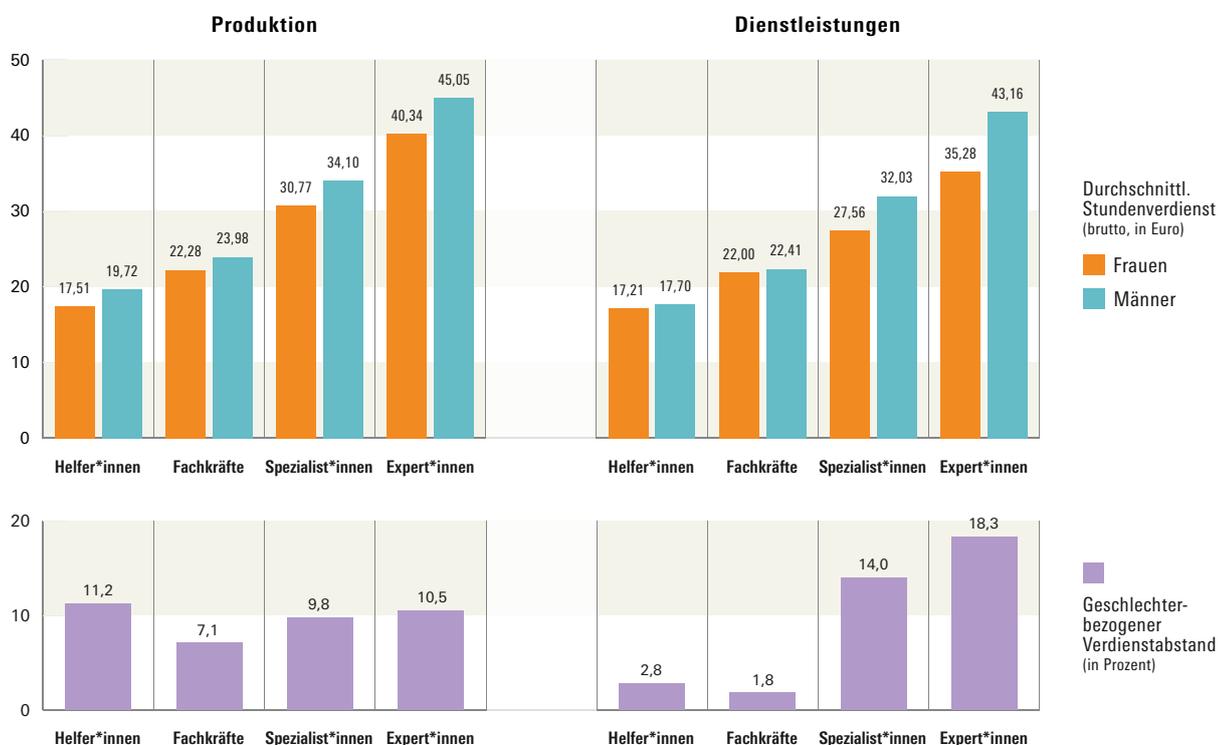
Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern sowie geschlechterbezogener Verdienstabstand nach Anforderungsniveau in **Deutschland** (2024), in Euro und in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2024

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 **WSI**

Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern sowie geschlechterbezogener Verdienstabstand nach Wirtschaftssector und Anforderungsniveau in **Deutschland** (2024), in Euro und in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2024

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 **WSI**

Vollzeitbeschäftigte **Frauen** erzielen **im Jahr 2024** grundsätzlich – d.h. auf allen beruflichen Anforderungsniveaus – geringere durchschnittliche Bruttostundenverdienste als vollzeitbeschäftigte Männer. So erhalten vollzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland durchschnittlich einen Bruttostundenverdienst von 25,17 Euro, vollzeitbeschäftigte Männer im Durchschnitt einen in Höhe von 28,24 Euro. Für Frauen wie Männer gilt, dass die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste mit steigendem Anforderungsniveau höher ausfallen (Grafik 1).

**Zur Erläuterung:** Die vier Anforderungsniveaus bündeln den unterschiedlichen Komplexitätsgrad der ausgeübten Tätigkeit sowie die unterschiedlichen formalen Zugangsvoraussetzungen zum jeweiligen Beruf (vgl. Glossar).

Der **geschlechterbezogene Verdienstabstand** beträgt im Durchschnitt für alle Vollzeitbeschäftigten 10,9 Prozentpunkte. Er variiert jedoch je nach Anforderungsniveau erheblich: Am höchsten fällt der geschlechterbezogene Verdienstabstand 2024 für Vollzeitbeschäftigte aus, die als Expert\*innen tätig sind (18,1 Prozentpunkte), am geringsten fällt er für Fachkräfte aus (4,6 Prozentpunkte). Auffällig ist: Für Vollzeitbeschäftigte der zwei höheren Anforderungsniveaus (Expert\*innen, Spezialist\*innen) besteht ein wesentlich größerer Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern als für Vollzeitbeschäftigte auf den zwei niedrigeren Anforderungsniveaus (Fachkräfte, Helfer\*innen).

Zusätzlich zeigen sich auch noch Entgeltunterschiede zwischen dem **Produktions- und dem Dienstleistungsbereich** – sowohl in Hinblick auf (1) die Höhe der Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern als auch (2) den geschlechterbezogenen Verdienstabstand (vgl. Grafik 2).

- (1) Die **Bruttostundenverdienste** von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern fallen in jedem einzelnen Anforderungsniveau des Produktionsbereichs etwas höher aus als im jeweils entsprechenden Anforderungsniveau im Dienstleistungsbereich. Dabei erweist sich eine Tätigkeit im Produktionsbereich als finanziell besonders vorteilhaft (im Vergleich zum durchschnittlichen Entgelt, welches sie im Dienstleistungsbereich erzielen würden): für Männer, die als Helfer oder Fachkraft tätig sind, sowie für Frauen, die als Spezialistinnen oder Expertinnen tätig sind.
- (2) Der **geschlechterbezogene Verdienstabstand** fällt im Produktionsbereich mit 10,5 Prozentpunkten insgesamt etwas kleiner aus als im Dienstleistungsbereich mit 12,0 Prozentpunkten (vgl. Tabelle 1). Dabei erweisen sich die Verdienstabstände im Produktionsbereich für alle vier Anforderungsniveaus als ähnlicher (zwischen 7 und 11 Prozentpunkten), während sich der Verdienstabstand im Dienstleistungsbereich – je nach Anforderungsniveau – zwischen 2 und 18 Prozentpunkten bewegt. Insbesondere auf dem Expert\*innen- und Spezialist\*innen-Level ergibt sich hier ein auffallend großer geschlechterbezogener Verdienstabstand (vgl. Grafik 2).

**Hinweis:** Die hier vorliegenden Analysen stellen nicht den allseits bekannten Gender Pay Gap (GPG) dar, der nach europaweit einheitlichen Vorgaben berechnet wird. Denn beim GPG werden auch Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte mit in die Betrachtung einbezogen (hier: nur Vollzeitbeschäftigte), allerdings werden nur Beschäftigungsverhältnisse aus Betrieben mit mindestens 10 Mitarbeiter\*innen berücksichtigt (hier: alle Vollzeitbeschäftigten). Beim Gender Pay Gap bleiben zudem einzelne, auch wichtige Wirtschaftsabschnitte unberücksichtigt (hier: Betrachtung der Gesamtwirtschaft) (vgl. Glossar).

**Hintergründe:** Eine Erklärung für den Verdienstabstand zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern – insgesamt bzw. auf gleichem Anforderungsniveau – ist die horizontale Segregation. Frauen und Männer verteilen sich nicht gleich auf die unterschiedlichen Berufsgruppen und Branchen.<sup>1</sup> Das unterschiedliche Entgeltniveau in frauen- und männerdominierten Berufen bzw. Branchen führt im Ergebnis dann zu unterschiedlichen durchschnittlichen Verdiensten der beiden Geschlechtergruppen. Denn: Frauen sind häufiger als Männer in Berufen und Branchen am unteren Ende des Einkommensspektrums tätig.<sup>2</sup> Zusätzlich zeigen sich auch noch regionale Unterschiede: Die Bruttomonatsentgelte von vollzeitbeschäftigten Frauen liegen in Westdeutschland fast doppelt so oft im unteren Entgeltbereich wie die von vollzeitbeschäftigten Männern. In Ostdeutschland sind die geschlechterbezogenen Unterschiede „nur“ etwa halb so groß.<sup>3</sup>

---

1 Vgl. Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. In: WSI GenderDatenPortal sowie Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, WSI Report Nr. 102/2025, S. 18f.

2 Vgl. Seils, Eric/Emmler, Helge (2022): Der untere Entgeltbereich, WSI Policy Brief Nr. 01/2022, S. 3 sowie Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, WSI Report Nr. 102/2025, S. 18f. und S. 51f.

3 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025a): Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich 2014–2023. In: WSI GenderDatenPortal.

Die vorliegenden Ergebnisse belegen eindrücklich den Zusammenhang von horizontaler Segregation, vertikaler Segregation und dem geschlechterbezogenen Verdienstabstand. Zum einen arbeiten Frauen häufiger als Männer in gering entlohnten Berufen und Branchen, zudem fällt die vertikale Segregation im Dienstleistungsbereich noch ausgeprägter aus.<sup>4</sup> Das bedeutet: obwohl im Dienstleistungsbereich besonders viele Frauen beschäftigt sind, gelingt es Frauen gerade hier seltener als Männern, in die zwei höheren Anforderungsniveaus vorzustoßen (als Spezialistinnen/Expertinnen).<sup>5</sup> Die vorliegenden Ergebnisse zeigen nun weiterhin, dass der geschlechterbezogene Verdienstabstand für die – überproportional wenigen – vollzeitbeschäftigten Spezialistinnen und Expertinnen im Dienstleistungsbereich dabei auch noch besonders groß ausfällt.

## Glossar

### Anforderungsniveaus

In der „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB 2010) wird zwischen vier Anforderungsniveaus unterschieden, die den Komplexitätsgrad der ausgeübten Tätigkeit und die unterschiedlichen formalen Zugangsvoraussetzungen des Berufes widerspiegeln:<sup>6</sup>

- **Anforderungsniveau 1 „Helfer- und Anlerntätigkeiten“** (Helfer\*innen):  
„Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung vorausgesetzt.“
- **Anforderungsniveau 2 „Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“** (Fachkräfte):  
„(...) für die sachgerechte Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Das Anforderungsniveau 2 wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht.“
- **Anforderungsniveau 3 „Komplexe Spezialistentätigkeiten“** (Spezialist\*innen):  
„Charakteristisch für die Berufe des Anforderungsniveaus 3 sind neben den jeweiligen Spezialistentätigkeiten Planungs- und Kontrolltätigkeiten (...). Dem Anforderungsniveau 3 werden daher die Berufe zugeordnet, denen eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgegangen ist.“
- **Anforderungsniveau 4 „Hoch komplexe Tätigkeiten“** (Expert\*innen):  
„Dem Anforderungsniveau 4 werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeiteniveau erfordern. (...) In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus.“

---

4 Vgl. Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

5 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2025): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2023. In: WSI GenderDatenPortal.

6 Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, S. 26f.

## Geschlechterbezogener Verdienstabstand

Verdienstunterschiede zwischen abhängig beschäftigten Frauen und Männern, die nicht nach den etablierten und EU-einheitlichen Regelungen zum Gender Pay Gap (GPG) berechnet werden, werden als geschlechterbezogener Verdienstabstand bezeichnet. Dies gilt auch für die hier vorliegenden Ergebnisse.

Die Berechnung der geschlechterbezogenen Verdienstabstände erfolgt genauso wie beim GPG auf Grundlage der Bruttostundenverdienste (ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld o. ä.) und nach der gleichen Formel wie beim Gender Pay Gap:

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

Damit wird der Anteil berechnet, den Frauen im Durchschnitt pro Stunde weniger verdienen als Männer. Durch Multiplikation mit 100 erhält man Angaben in Prozent.

Anders als bei den Berechnungen des Gender Pay Gap werden in die vorliegenden Berechnungen zum geschlechterbezogenen Verdienstabstand ausschließlich abhängige Vollzeitbeschäftigte einbezogen. Außerdem wird der Verdienstabstand – abweichend von der Bestimmung des Gender Pay Gaps – für die Gesamtwirtschaft (Wirtschaftszweige A bis S) in Deutschland berechnet.<sup>7</sup>

## Gender Pay Gap

Als Gender Pay Gap (GPG) werden nur Ergebnisse zum Verdienstabstand zwischen abhängig beschäftigten Frauen und Männern bezeichnet, die nach den europaweit einheitlichen Regelungen von EUROSTAT berechnet wurden (zwecks internationaler Vergleichbarkeit).

Die Berechnung des Gender Pay Gaps erfolgt daher – anders als die Berechnung des geschlechterbezogenen Verdienstabstandes (s. oben) – den folgenden Entscheidungen:

- Die Wirtschaftsabschnitte, „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“, „Private Haushalte mit Hauspersonal“ sowie „Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“ gehen nicht in die Berechnungen des Gender Pay Gap (GPG) ein.<sup>8</sup>
- Für die Berechnung des Gender Pay Gaps werden auch Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte berücksichtigt.
- Es gehen nur Beschäftigungsverhältnisse aus Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten in die Berechnungen ein.<sup>9</sup>

## Horizontale Segregation

Unter Segregation versteht man im Allgemeinen eine Ungleichverteilung sozialer Gruppen, die im Extremfall eine vollständige Trennung dieser Gruppen darstellt. Mit horizontaler Segregation des Arbeitsmarktes bezeichnet man eine ungleiche Verteilung sozialer Gruppen auf verschiedene Berufe (bzw. Berufssegmente) und Branchen des Arbeitsmarktes. Ergeben sich bei dem Vergleich der Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe oder Branchen Unterschiede, spricht man von horizontaler geschlechterspezifischer Segregation.

7 Vgl. Statistisches Bundesamt (2025): Statistischer Bericht. Verdienste 1. Vierteljahr 2025, Tabellenblatt „62361-05“.

8 Vgl. Statistisches Bundesamt (2025c): Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? In: DESTATIS.

9 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025b): Gender Pay Gap 2006-2024. In: WSI GenderDatenPortal.

## Vertikale Segregation

Von einer vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes spricht man, wenn sich Frauen und Männer sehr ungleich auf die verschiedenen Hierarchiestufen des Arbeitsmarktes (bzw. in den Betrieben) verteilen, sodass z. B. Frauen auf den unteren Ebenen stärker und in den oberen Positionen deutlich seltener anzutreffen sind. Dies geschieht „auf der Basis ‚wünschenswerter‘ Attribute (Einkommen, Prestige, Arbeitsplatzstabilität usw.) unabhängig vom Wirtschaftszweig (...)“.<sup>10</sup>

## Vollzeitbeschäftigte

„Beschäftigungsverhältnisse, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die tarifliche bzw. betriebsübliche (Vollzeit-)Arbeitszeit beträgt.“<sup>11</sup>

## Datentabelle zu den Grafiken

Tabelle PayGap-02

Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste <sup>1)</sup> von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern sowie geschlechterbezogener Verdienstabstand nach Wirtschaftssektor und Anforderungsniveau in Deutschland (2024), in Euro und in Prozent									
Anforderungsniveau	Produktion			Dienstleistungen			Insgesamt		
	Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst		geschlechterbezogener Verdienstabstand	Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst		geschlechterbezogener Verdienstabstand	Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst		geschlechterbezogener Verdienstabstand
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	in Euro	in Euro	in Prozent	in Euro	in Euro	in Prozent	in Euro	in Euro	in Prozent
Helfer*innen	17,51	19,72	11,2	17,21	17,70	2,8	17,24	18,58	7,2
Fachkräfte	22,28	23,98	7,1	22,00	22,41	1,8	22,02	23,07	4,6
Spezialist*innen	30,77	34,10	9,8	27,56	32,03	14,0	27,95	32,66	14,4
Expert*innen	40,34	45,05	10,5	35,28	43,16	18,3	35,77	43,65	18,1
Insgesamt	24,79	27,71	10,5	25,30	28,74	12,0	25,17	28,24	10,9
<b>Datenquelle:</b> Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2024									
<b>Bearbeitung:</b> WSI GenderDatenPortal 2025									
<b>Anmerkungen:</b>									
1) ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld o.ä.									

<sup>10</sup> European Institute for Gender Equality (o.J.): Vertikale Segregation.

<sup>11</sup> Statistisches Bundesamt (2025): Qualitätsbericht. Verdiensterhebung. Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz, 2025, S. 7.

## Methodische Anmerkungen

Datenbasis der vorliegenden Ergebnisse ist die Verdiensterhebung, die vom Statistischen Bundesamt erhoben wird. Die Verdiensterhebung ist eine repräsentative Stichprobe, die seit dem Januar 2022 im monatlichen Turnus erhoben wird. Die Ergebnisse zu den Bruttostundenverdiensten beruhen auf den Angaben des Monats April, der als repräsentativ betrachtet wird.<sup>12</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 Auswahlsätzen einbezogen, Betriebe mit 1000 und mehr Beschäftigten werden zu 100% erfasst.<sup>13</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>14</sup>

In den Wirtschaftsabschnitten „Erziehung und Unterricht (P)“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (O)“ wurden keine Betriebe befragt, stattdessen werden für beide Abschnitte Stichproben aus der Personalstandstatistik gezogen.<sup>15</sup>

In den vorliegenden Analysen werden Sonderzahlungen (sonstige Bezüge laut Entgeltbescheinigungsverordnung) nicht einbezogen. Damit sind gemeint: „unregelmäßige, nicht monatlich geleistete Zahlungen“ wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Leistungsprämien oder Abfindungen.<sup>16</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.

---

12 Vgl. Statistisches Bundesamt (2025): Qualitätsbericht. Verdiensterhebung. Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz, 2025, S. 5 und S.9.

13 Vgl. a. a. O., S.9.

14 Vgl. a. a. O., S.6.

15 Vgl. a. a. O., S.9.

16 Vgl. Statistisches Bundesamt (2025): Statistischer Bericht. Verdienste 1. Vierteljahr 2025. Tabellenblatt „Informationen zur Statistik“.

## Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010-Fassung2020/Publikationen/Publikationen-Nav.html>, letzter Zugriff: 01.09.2025.

European Institute for Gender Equality (o.J.): Vertikale Segregation. [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1243?language\\_content\\_entity=de](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1243?language_content_entity=de), letzter Zugriff: 01.09.2025.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025a): Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich 2014–2023. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025b): Gender Pay Gap 2006-2024. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2025): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2023. In: WSI GenderDatenPortal.

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: 01.09.2025.

Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

Seils, Eric/Emmler, Helge (2022): Der untere Entgeltbereich, WSI Policy Brief Nr. 01/2022. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_65\\_2022.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_65_2022.pdf), letzter Zugriff: 01.09.2025.

Statistisches Bundesamt (2025a): Qualitätsbericht. Verdiensterhebung. Erhebung der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz, 2025, <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/arbeitsverdienste.html>, letzter Zugriff: 01.09.2025.

Statistisches Bundesamt (2025b): Statistischer Bericht. Verdienste 1. Vierteljahr 2025, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Branche-Berufe/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Branche-Berufe/_inhalt.html), letzter Zugriff: 01.09.2025.

Statistisches Bundesamt (2025c): Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? In: DESTATIS. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/FAQ/gender-pay-gap-faq.html>, letzter Zugriff 03.09.2025.

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