



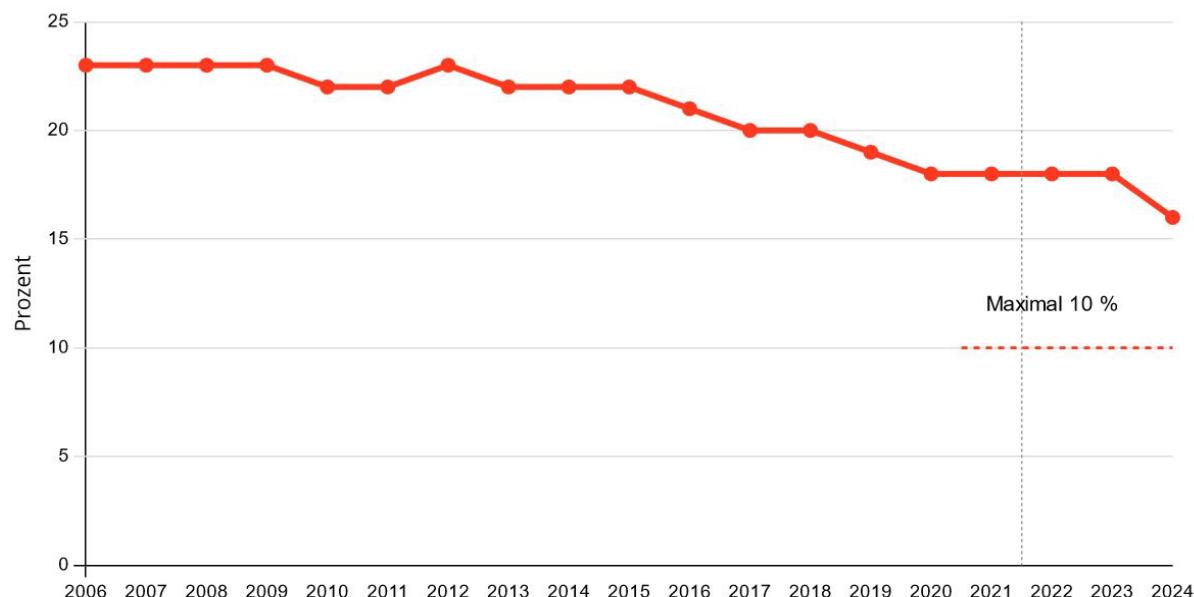
## 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT

Gleichstellung – *Gleichstellung und partnerschaftliche Aufgabenteilung fördern*

### 5.1.a Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern

Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern

In Prozent der Verdienste der Männer



Anmerkung(en):

2006 bis 2021: Verdienststrukturerhebung, fortgeschrieben mit Ergebnissen der vierteljährlichen Verdiensterhebung. – Ab 2022: Ergebnisse der Verdiensterhebung.

Datenquelle(n):

Statistisches Bundesamt

#### Definition

Der Indikator stellt den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern als Anteil an den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Männer dar.

#### Intention

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in modernen Erwerbsgesellschaften ein Zeichen für soziale Ungleichheit. Die Verringerung der Lohnunterschiede ist ein Indikator für Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung.

#### Ziel

Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern höchstens 10 % bis 2030



## 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT

---

### Inhalt und Entwicklung

Dieser Indikator bildet den unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstabstand (unadjusted gender pay gap) ab. Er stellt ausschließlich das Verhältnis der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern dar. Im unbereinigten Gender Pay Gap (GPG) spiegeln sich somit auch Lohnunterschiede wider, die auf Faktoren wie unterschiedliche Berufe, Branchenzugehörigkeiten, Qualifikationen oder Erwerbsbiografien von Frauen und Männern zurückzuführen sind.

Bis einschließlich 2021 basierte der Indikator auf der vierjährlichen Verdienststrukturerhebung. Seit 2022 dient die jährliche Verdiensterhebung als Datengrundlage. Diese wird von den Statistischen Ämtern der Länder als repräsentative Stichprobenerhebung mit Auskunftspflicht in bis zu 58 000 Betrieben durchgeführt. Auf Basis dieser Daten werden Ergebnisse differenziert nach Alter, Bildungsstand, Anforderungsniveau, Tätigkeit, Tarifbindung, Unternehmensgröße und Wirtschaftsabschnitten berechnet und der bereinigte Gender Pay Gap ermittelt.

Für beide Kennzahlen – bereinigt und unbereinigt – gilt die EU-Abgrenzung, wonach Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung sowie in Kleinstbetrieben unberücksichtigt bleiben. Im Zeitraum 2020 bis 2023 verdienten Frauen pro Stunde durchschnittlich 18 % weniger als Männer. Im Jahr 2024 verringerte sich dieser Abstand auf 16 %. Das Ziel, den unbereinigten GPG bis 2020 auf 10 % zu senken, wurde damit nicht erreicht. Auch bei Fortsetzung der bisherigen Entwicklung ist nicht zu erwarten, dass dieses Ziel bis 2030 erreicht wird.

Langfristig zeigt sich in Deutschland ein langsamer, aber stetiger Rückgang des unbereinigten GPG: 2012 lag er noch bei 23 % und damit 7 Prozentpunkte über dem Wert von 2024. Ein Vergleich der Bundesländer zeigt deutliche regionale Unterschiede: 2024 verzeichneten Baden-Württemberg und Hessen mit jeweils 19 % die höchsten Verdienstunterschiede, während Sachsen-Anhalt (4 %) und Brandenburg (2 %) die niedrigsten Werte aufwiesen.

Analysen zu den Ursachen des GPG zeigen, dass etwa 63 % der Verdienstlücke darauf zurückzuführen sind, dass Frauen häufiger in Berufen, Branchen und Positionen mit geringerer Entlohnung tätig sind. Ein weiterer wesentlicher Faktor ist der Beschäftigungs umfang: Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufig in Teilzeit, was meist mit einem geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdienst einhergeht. Dieser Aspekt trägt rund 19 % zur Verdienstlücke bei. Etwa 12 % entfallen auf Unterschiede im Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten. Die verbleibenden 37 % der Verdienstlücke bilden den bereinigten GPG, der im Jahr 2024 bei 6 % lag.

Im Gegensatz zum unbereinigten GPG zeigt sich beim bereinigten Wert ein deutlich einheitlicheres Bild auf Ebene der Bundesländer: 2024 lag er im Früheren Bundesgebiet einschließlich Berlin bei 6 %, in den Neuen Ländern bei 8 %. Eine detaillierte Auswertung nach einzelnen Bundesländern ist aufgrund methodisch bedingter Schwankungen seit Einführung der neuen Verdiensterhebung im Jahr 2022 nicht möglich.

Im europäischen Vergleich liegen überwiegend Daten bis 2023 vor. Seit 2010 liegt der unbereinigte GPG in Deutschland durchgehend über dem Durchschnitt der Europäischen Union (EU). Nur Lettland verzeichnete mit 19 % einen noch höheren geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied. Österreich, Tschechien und Ungarn lagen – wie



## 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT

---

Deutschland – jeweils bei 18 %. Die geringsten Unterschiede im Bruttostundenverdienst zwischen Frauen und Männern wurden in Luxemburg (-1 %), Belgien (1 %) und Italien (2 %) gemessen.

### **Art des Ziels**

Ziel mit konkretem Zielwert

### **Bewertung**

Der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern soll jedes Jahr höchstens 10 % des durchschnittlichen Verdienstes der Männer betragen.

Ausgehend von der Zielformulierung würde der politisch festgelegte Zielwert seit 2021 jedes Jahr erreicht werden. Der Indikatorwert liegt jedoch dauerhaft deutlich über dem Zielwert. Der Indikator 5.1.a wird daher für das Jahr 2024 mit Wolke bewertet.

### Anmerkung:

Die Bewertung Gewitter wird nicht vergeben, da die durchschnittliche Entwicklung der letzten sechs Jahre auf eine Verbesserung hindeutet.

