



## Gender Pay Gap 2022 – Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Baden-Württemberg

Frauen im Land verdienen im Durchschnitt 23 % weniger als Männer

Ann-Katrin Weiller



Ann-Katrin Weiller M. A. ist Referentin im Referat „Bauwirtschaft, Gebäude- und Wohnungsbestand, Verdienste, Arbeitskosten“ des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg.

Der **Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap (GPG), ist eine wichtige Kenngröße in der öffentlichen Debatte um gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bzw. Geschlechterdiskriminierung im Beruf.** Vielen ist der Indikator auch im Zusammenhang mit dem internationalen Aktionstag „Equal Pay Day“ ein Begriff, der 2023 in Deutschland am 7. März stattfand und symbolisch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern markiert, um so auf die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern aufmerksam zu machen.<sup>1</sup> Im Jahr 2022 erhielten weibliche Beschäftigte in Baden-Württemberg einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 20,60 Euro, während der Durchschnitt bei männlichen Arbeitnehmenden 26,68 Euro pro Stunde betrug. Damit verdienten Frauen im Land durchschnittlich 23 % weniger pro Stunde als Männer. Welche persönlichen oder betrieblichen Eigenschaften und weitere strukturelle Faktoren Einfluss auf die Verdiensthöhe und vor allem den **Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern nehmen und die Lohnlücke zumindest in Teilen erklären können, wird im nachfolgenden Text näher beleuchtet.**

Von Bedeutung ist hier zum Beispiel, dass Frauen eher in schlechter bezahlten Berufen und Branchen arbeiten als Männer, seltener in Führungspositionen vertreten sind und häufiger in Teilzeit arbeiten. Unter Berücksichtigung dieser strukturellen Unterschiede kann der Gender Pay Gap auf eine Differenz von 7 % bereinigt werden.

**Unbereinigter Gender Pay Gap bei 23 %, bereinigter Gender Pay Gap bei 7 %**

Im Jahr 2022 erhielten weibliche Beschäftigte im Südwesten einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 20,60 Euro, während männliche Arbeitnehmende im Schnitt 26,68 Euro pro Stunde verbuchten. Der unbereinigte Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern betrug damit 23 %. Frauen in Baden-Württemberg verdienten also im Durchschnitt 6,08 Euro weniger pro Stunde

als Männer. Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied wird als Gender Pay Gap bezeichnet (*vergleiche i-Punkt „Gender Pay Gap“*). Der unbereinigte Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen in Baden-Württemberg war somit auch im Jahr 2022 wieder höher als die Verdienstlücke für Gesamtdeutschland (18 %).

Von den 23 % Verdienstunterschied lassen sich gut zwei Drittel bzw. 16 % durch verschiedene geschlechtsspezifische Einflussfaktoren erklären. Unter Berücksichtigung dieser strukturellen Unterschiede, also beim Vergleich von Frauen und Männern in einer ähnlichen beruflichen Situation und Position (zum Beispiel Beruf, Arbeitszeitumfang, Ausbildungsabschluss usw.), fällt die Verdienstdifferenz zwischen den Geschlechtern weit weniger deutlich aus. Gemessen am bereinigten Gender Pay Gap verdienten Frauen in Baden-Württemberg im Jahr 2022 pro Stunde 7 % weniger als ihre männlichen Kollegen in etwa vergleichbarer beruflicher Situation. Beim bereinigten GPG liegt Baden-Württemberg somit im Bundesdurchschnitt (7 %). Damit bewegt sich diese Verdienstdifferenz sowohl im Südwesten als auch bundesweit auf ähnlichem Niveau wie 2014 und 2018 (je 6 %). Zu beachten ist jedoch unbedingt, dass aufgrund einer Erhebungsumstellung und der damit einhergehenden teilweise geänderten Erhebungsmethodik ab 2022 ein Bruch in den Zeitreihen besteht und die Vergleichbarkeit mit Angaben aus den Vorjahren deutlich eingeschränkt ist (*siehe i-Punkt „Reform der Verdiensterhebungen – eingeschränkte Vergleichbarkeit mit früheren Ergebnissen auch beim Gender Pay Gap“*).

**Lohnlücke zwischen Mann und Frau verringert sich nur langsam**

Dennoch lässt sich in den letzten Jahren eine, wenn auch sehr langsame, Verringerung der Verdienstlücke sowohl bundesweit als auch in Baden-Württemberg beobachten. So betrug der unbereinigte GPG im Jahr 2006 für Gesamtdeutschland 23 % und im Südwesten 28 %. Bis zum Jahr 2022 sank er im

<sup>1</sup> Wird der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied (unbereinigter GPG) in Tage umgerechnet und ein gleicher Stundenlohn für beide Geschlechter angenommen, markiert der Equal Pay Day das Datum im Jahr, bis zu welchem Frauen theoretisch umsonst arbeiten, während Männer ab dem 1. Tag des Jahres bezahlt werden.



### Gender Pay Gap

Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied wird als Gender Pay Gap (GPG) bezeichnet. Für die Berechnung des GPG wird jeweils der April als repräsentativer Erhebungsmonat herangezogen. Der Gender Pay Gap ist definiert als Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten männlicher und weiblicher Beschäftigter im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter ( $BSVm - BSVw / BSVm$ ).

Die Berechnung erfolgt für Beschäftigte nach der EU-Abgrenzung, also ohne die Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ und ohne Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten.

Es wird zwischen dem unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap unterschieden. Beim **unbereinigten Gender Pay Gap** werden lediglich die absoluten Werte des Bruttostundenverdienstes ins Verhältnis gesetzt und die strukturellen Unterschiede nicht berücksichtigt, auf welche die Verdienstdifferenzen zum Großteil zurückzuführen sind. Im **bereinigten Gender Pay**

**Gap** wird hingegen jener Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede im Erwerbsverhalten der Geschlechter zurückzuführen ist, wie zum Beispiel Unterschiede bei ausgeübtem Beruf, Bildungsstand, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit oder dem Anteil von Frauen in Führungspositionen.

Bei der Verdiensterhebung werden eben solche verdienstbestimmenden Merkmale der Beschäftigten erhoben, sodass auf dieser Basis etwa der Einfluss von Schul- und Ausbildungsabschluss, Arbeitszeitumfang usw. auf die Verdiensthöhe herausgerechnet und der bereinigte Gender Pay Gap angegeben werden kann. Auch wenn bei diesem nicht auf alle denkbaren Drittvariablen kontrolliert werden kann – beispielsweise wird der Einfluss von Erwerbsunterbrechungen auf den Verdienst nicht berücksichtigt – bildet der bereinigte GPG in etwa den Unterschied in der Bezahlung ab, der tatsächlich nur auf das Geschlecht der Person zurückzuführen ist und nicht anderweitig erklärt werden kann.

Der bereinigte Gender Pay Gap beschreibt somit den Verdienstunterschied von Frauen und Männern in einer ähnlichen beruflichen Situation bzw. Position.

Bund auf durchschnittlich 18 %, während in Baden-Württemberg nun 23 % Differenz erreicht wurden (*Tabelle 1*).

### Tätigkeit von Frauen in schlechter bezahlten Berufen und Branchen wichtiger Grund für Verdienstabstand

Worin liegt aber nun der weiterhin deutliche Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern vornehmlich begründet? Zunächst einmal ist festzuhalten, dass sich mit den für die Analyse zur Verfügung stehenden Variablen gut zwei Drittel (67,5 %) oder rund 4,11 Euro der unbereinigten Differenz von 6,08 Euro/Stunde erklären lassen (*Tabelle 2*).

Eine wichtige Ursache für den Verdienstabstand sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene ist der Umstand, dass Frauen häufig in Branchen und Berufen tätig sind, in denen schlechter bezahlt wird, wodurch sich umgerechnet ca. 1,81 Euro des Verdienstunterschieds im Südwesten begründen (knapp 30 % von 6,08 Euro). Auch ein weniger hohes

### T1

### Bruttostundenverdienste\*) und Gender Pay Gap in Deutschland und Baden-Württemberg 2014, 2018 und 2022

Gebiet	Gender Pay Gap		Bruttostundenverdienst	
	bereinigt	unbereinigt	Männer	Frauen
	%		EUR	
<b>2014</b>				
Deutschland	6	22	19,87	15,44
Baden-Württemberg	6	27	21,72	15,82
<b>2018</b>				
Deutschland	6	20	21,70	17,33
Baden-Württemberg	6	24	23,63	17,88
<b>2022<sup>1)</sup></b>				
Deutschland	7	18	24,36	20,05
Baden-Württemberg	7	23	26,68	20,60

\*) Für die Wirtschaftszweige B-S, ohne O, für Unternehmen ab zehn Beschäftigten (EU-Abgrenzung). – 1) Zwischen 2021 und 2022 Bruch in der Zeitreihe aufgrund einer Erhebungsumstellung; Daten eingeschränkt vergleichbar.  
Datenquellen: Verdienststrukturerhebung 2014 und 2018; Verdiensterhebung 2022.

T2

Erklärungsfaktoren für den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Baden-Württemberg im April 2022\*

Erklärungsfaktoren	Anteil des erklärten Teils am gesamten GPG von 6,08 Euro/Stunde (23 %)		
	Prozentpunkte	%	EUR
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>67,53</b>	<b>4,11</b>
Tätigkeit (Beruf und Branche)	6,84	29,76	1,81
Dienstalter (Dauer Unternehmenszugehörigkeit)	0,31	1,36	0,08
Ausbildungsabschluss	1,34	5,82	0,35
Anforderungsniveau	2,36	10,28	0,63
Geringfügige Beschäftigung	1,41	6,11	0,37
Art des Arbeitsvertrags (Befristung)	0,38	1,66	0,10
Beschäftigungsumfang (Teilzeit)	2,43	10,56	0,64
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	0,36	1,58	0,10
sonstige Faktoren	0,09	0,41	0,03
<b>unerklärter Teil des GPG</b>	<b>7</b>	<b>32,47</b>	<b>1,97</b>

\*) Gender Pay Gap (GPG) nach EU-Abgrenzung: ohne WZ A und O sowie ohne Kleinbetriebe.  
Datenquelle: Verdiensterhebung 2022.

Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit (Kategorien: Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte) beeinflusst den Verdienstunterschied, wodurch weitere 0,63 Euro oder 10,3 % Erklärungsanteil hinzukommen. Zum anderen arbeiten weibliche Arbeitnehmer häufiger in Teilzeit (erklärt 0,64 Euro bzw. 10,6 %) oder als geringfügig Beschäftigte (erklärt 0,37 Euro oder 6,1 %), was mit insgesamt geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten einhergeht. Weiterhin liefert zum Beispiel die Höhe des Ausbildungsabschlusses, neben einigen anderen Faktoren wie Dienstalter, Befristung des Arbeitsvertrages und anderem, kleinere Erklärungsanteile für die unterschiedlich hohe Vergütung. Doch trotzdem bleiben letztlich ca. 32,5 % der Verdienstlücke, die sich nicht durch die verfügbaren Merkmale im Schätzmodell erklären lassen. Hierbei handelt es sich um den bereinigten GPG von 7 %, welcher noch 1,97 Euro des Bruttoverdienstunterschieds unerklärt lässt bzw. bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation der weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden trotzdem bestehen bleibt.



**Reform der Verdiensterhebungen – eingeschränkte Vergleichbarkeit mit früheren Ergebnissen auch beim Gender Pay Gap**

Es besteht eine eingeschränkte Vergleichbarkeit der hier dargestellten Ergebnisse für April 2022 mit den Angaben aus den Vorjahren, da die Ergebnisse erstmals aus der neuen Verdiensterhebung stammen, die zum Teil eine neue Erhebungsmethodik und Erhebungsmerkmale aufweist. Bis zum Berichtsjahr 2021 wurde der Gender Pay Gap basierend auf der vierjährigen Verdienststrukturhebung (VSE) berechnet, die letztmalig für das Berichtsjahr 2018 durchgeführt und in den Zwischenjahren ohne VSE-Erhebung jeweils anschließend anhand der Daten aus der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) fortgeschrieben wurde. Ab dem Berichtsjahr 2022 löste die neue monatliche Verdiensterhebung (VE) die Vorgängererhebungen ab. Bei der neuen Verdiensterhebung sind bis auf einige Ausnahmen (zum Beispiel Hausgewerbetreibende, Personen im freiwilligen sozialen/ökologischen Jahr und andere) alle Arbeitnehmenden der berichtspflichtigen Betriebe zu melden, die den gesamten Monat dort beschäftigt waren und bezahlte Stunden vorweisen können. Dadurch wird auch der Anteil der verdienststärksten Beschäftigten qualitativ besser abgebildet und ist dadurch

höher als in der Vorgängererhebung VSE, bei der je nach Betriebsgröße nur eine gewisse Stichprobe der Beschäftigten eines meldepflichtigen Betriebes anzugeben war. Da sich mehr Männer als Frauen unter den Spitzenverdienenden befinden, ist dies mit ein Grund dafür, dass die absolute Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Geschlechter im Berichtsjahr 2022 höher ausfällt als noch im Vorjahr (2021: 5,56 Euro).

Bedingt durch die Umstellung auf die neue Verdiensterhebung mussten im Bereinigungsverfahren des Gender Pay Gap aber auch methodische Änderungen vorgenommen werden, was eine Vergleichbarkeit der aktuellen Ergebnisse mit den Ergebnissen aus dem Vorjahr weiter erschwert. So ist der bereinigte Gender Pay Gaps 2022 mit dem Wert von 2018 nur bedingt vergleichbar, da bei der neuen Verdiensterhebung bei der Schätzung der Regressionsmodelle teils andere Variablen verwendet wurden, entweder weil sie nicht wie in der VSE vorhanden waren (zum Beispiel Anforderungsniveau statt Leistungsgruppe) oder aber aus methodischen Gesichtspunkten. Aufgrund der neuen Erhebung und der Unterschiede in der Methodik liegt somit ein Bruch in der Zeitreihe vor und besonders der Wert des bereinigten Gender Pay Gap ist mit einer gewissen Unsicherheit behaftet.

Da weitere für den Verdienst relevante Einflussfaktoren, wie beispielsweise Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Elternzeit und Pflege von Angehörigen für die Analyse nicht zur Verfügung stehen und damit nicht herausgerechnet werden können, dürfte der bereinigte Gender Pay Gap aber tatsächlich eher noch geringer ausfallen als die angegebenen 7 %.

### **Gastgewerbe bei niedrigem Lohnniveau mit geringster Lohnlücke zwischen den Geschlechtern**

Betrachtet man die Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen in verschiedenen Branchen, besteht der größte unbereinigte Verdienstunterschied zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten mit 29 % bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (unter anderem Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensführung/-beratung, Werbung, Marktforschung, Architekturbüros, Forschung/Entwicklung, Veterinärwesen, Design-Ateliers, Fotografie), gefolgt vom Handel und der Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 27 % sowie der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (26 %). Darüber hinaus weist das im Südwesten beschäftigtenintensive Verarbeitende Gewerbe, in dem Frauen weniger stark vertreten sind als im Dienstleistungsbereich, mit 23 % ein recht hohes Verdienstgleichgewicht zwischen Männern und Frauen auf. Die geringsten Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern zeigen sich dagegen im Gastgewerbe (6 %), im Bergbau mit Gewinnung von Steinen und Erden (5 % geklammert) und beim Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei (7 %), wobei gerade im Gastgewerbe die Verdienste insgesamt auf einem verhältnismäßig niedrigen Level liegen (*Tabelle 3*).

### **Ein höheres berufliches Anforderungsniveau geht mit höherem Gender Pay Gap einher**

In Bezug auf das Anforderungsniveau im Beruf besteht mit 25 % und 24 % bei den Spezialisten- und Expertentätigkeiten, die tendenziell eher an Führungsaufgaben gekoppelt sind, ein erheblicher Unterschied beim Verdienst nach Geschlecht, während dieser bei Helfenden und Fachkräften mit 12 % und 13 % weniger stark zum Nachteil der Frauen ausgeprägt ist (*Tabelle 3*).

Beim Schul- und Ausbildungsabschluss liegt die größte Verdienstdifferenz mit je 26 % zwischen Frauen und Männern mit Abitur/

Fachabitur bzw. mit Meister-/Techniker- oder Fachschulabschluss. Dies könnte daran liegen, dass Männer in eher technischen Berufen oder in der industriellen Produktion einen höheren Verdienst haben als Frauen, die tendenziell eher in schlechter bezahlten Branchen und Berufen (zum Beispiel Friseurin, Verkäuferin, Erzieherin, Krankenschwester) zu finden sind.

### **Über 80 % der Teilzeit-, aber nur knapp 30 % der Vollzeitkräfte sind Frauen**

Da der Beschäftigungsumfang eine nicht unerhebliche Ursache für den Gender Pay Gap darstellt, macht es in diesem Zusammenhang auch Sinn, sich die Zahlenverhältnisse zwischen den Geschlechtern vor Augen zu führen. So entfiel von den knapp 6 Millionen (Mill.) Beschäftigungsverhältnissen in Baden-Württemberg mit 3,25 Mill. Beschäftigten der größere Teil auf Vollzeitkräfte. Ein knappes Viertel der erhobenen Beschäftigungsverhältnisse war in Teilzeit (1,43 Mill.) und etwas unter 1 Mill. Menschen geringfügig beschäftigt (0,94 Mill.). 47,4 % (2,8 Mill.) der erhobenen Beschäftigten waren weiblich, bei den Vollzeittätigen machten Frauen mit 29,9 % (0,97 Mill.) jedoch einen deutlich kleineren Teil aus, während sie 81 % aller Teilzeitkräfte stellten (1,16 Mill.). Auch bei den geringfügig Beschäftigten waren die weiblichen Beschäftigten mit 57,7 % (0,54 Mill.) in der Mehrheit (*Schaubild 1*).

Eine recht große Verdienstdiskrepanz besteht zwischen männlichen und weiblichen Vollzeit- bzw. Teilzeitkräften mit 22 % bzw. 21 %. Demgegenüber beträgt der unbereinigte Gender Pay Gap bei Männern und Frauen mit geringfügiger Beschäftigung lediglich 1 % und ist auch in Abhängigkeit von verschiedenen persönlichen oder betrieblichen Merkmalen in der Regel bei den geringfügig Beschäftigten meist niedriger ausgeprägt als bei Vollzeit- und Teilzeitkräften (*Tabelle 3*). Dies rührt sicherlich auch daher, dass es sich um eine Beschäftigtengruppe handelt, in der grundsätzlich eher niedrige Verdienste gezahlt werden und in der der Verdienst stark durch staatliche Vorgaben (Mindestlohn) reguliert wird.

### **Weitere Erklärungsfaktoren für den Verdienstunterschied**

Auch die Merkmale mit geringerer Erklärungskraft für die Unterschiede in den Bruttostundenverdiensten von Männern und Frauen sollen nicht unerwähnt bleiben.

**T3** Indikatoren für Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in Baden-Württemberg im April 2022\*)

Gegenstand der Nachweisung	Insgesamt			Vollzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>			Teilzeitbeschäftigte <sup>2)</sup>			Geringfügig Beschäftigte		
	Bruttostunden- verdienst		Ver- dienst- unter- schied	Bruttostunden- verdienst		Ver- dienst- unter- schied	Bruttostunden- verdienst		Ver- dienst- unter- schied	Bruttostunden- verdienst		Ver- dienst- unter- schied
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	EUR		%	EUR		%	EUR		%	EUR		%
<b>Insgesamt</b>	<b>20,60</b>	<b>26,68</b>	<b>23</b>	<b>22,08</b>	<b>28,14</b>	<b>22</b>	<b>21,86</b>	<b>27,56</b>	<b>21</b>	<b>12,78</b>	<b>12,88</b>	<b>1</b>
<b>Im Alter von ... bis ... Jahren</b>												
unter 25	12,44	13,14	5	12,20	13,40	9	15,15	14,73	-3	11,38	11,30	-1
25-29	19,16	20,97	9	20,34	22,22	8	18,92	18,87	0	13,43	13,55	1
30-34	21,52	25,12	14	23,65	26,19	10	20,50	23,20	12	13,50	13,15	-3
35-39	22,76	28,00	19	25,40	29,06	13	22,77	25,48	11	13,25	13,23	0
40-44	22,71	29,33	23	25,16	30,61	18	23,14	26,10	11	13,22	13,69	3
45-49	22,26	30,44	27	24,54	31,90	23	22,96	25,70	11	13,04	13,44	3
50-54	22,01	31,53	30	24,84	32,86	24	22,11	27,29	19	12,97	12,98	0
55-59	21,52	31,99	33	24,37	32,82	26	21,72	35,31	38	12,57	12,72	1
60-64	21,23	31,74	33	23,54	31,31	25	22,16	41,26	46	13,06	13,70	5
65 und mehr	18,47	21,67	15	26,49	33,39	21	23,52	27,49	14	13,05	13,29	2
<b>Höchster allgemeinbildender Schulabschluss</b>												
ohne Schulabschluss	13,34	16,37	19	16,38	19,57	16	14,49	(15,25)	(5)	11,73	11,52	-2
Haupt-/Volksschulabschluss	16,48	21,56	24	17,63	22,44	21	17,32	22,79	24	12,48	12,77	2
Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	19,21	24,20	21	19,73	25,21	22	20,52	26,01	21	13,02	12,97	0
Abitur/Fachabitur	25,05	33,69	26	26,03	35,57	27	26,69	31,96	16	13,45	13,71	2
<b>Beruflicher Ausbildungsabschluss</b>												
ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	13,71	15,38	11	13,00	16,20	20	16,03	16,13	1	11,85	11,77	-1
Anerkannter Berufsabschluss	19,88	24,44	19	21,29	25,39	16	20,56	26,17	21	13,19	13,27	1
Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss	23,65	31,88	26	26,23	32,86	20	23,66	(36,23)	(35)	13,30	13,34	0
Bachelor	23,41	31,00	24	24,81	33,17	25	23,99	27,35	12	12,23	13,23	8
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	30,75	40,92	25	32,75	42,70	23	31,15	37,26	16	14,90	15,30	3
Promotion/Habilitation	40,44	52,16	22	42,51	53,76	21	42,67	(55,55)	(23)	(17,57)	(14,86)	(-18)
<b>Anforderungsniveau</b>												
Helfer/Helferin	14,50	16,46	12	16,20	18,41	12	15,79	16,89	7	12,04	12,14	1
Fachkraft	19,27	22,03	13	19,44	22,68	14	20,53	23,99	14	13,21	13,14	-1
Spezialist/Spezialistin	25,15	33,66	25	25,83	34,27	25	25,46	34,11	25	15,38	14,47	-6
Experte/Expertin	31,29	41,31	24	31,43	42,28	26	32,43	39,12	17	16,68	16,43	-2
<b>Dauer der Unternehmenszugehörigkeit („Dienstalter“)</b>												
unter 1 Jahr	16,15	18,33	12	17,55	20,11	13	17,64	17,69	0	12,35	12,55	2
1-2 Jahre	17,62	20,92	16	18,52	22,18	17	19,49	(23,09)	(16)	12,93	13,20	2
3-5 Jahre	19,70	24,92	21	21,44	26,37	19	20,09	24,62	18	13,07	12,83	-2
6-10 Jahre	21,49	28,44	24	24,03	29,66	19	21,51	28,04	23	12,75	12,88	1
11-15 Jahre	23,31	31,37	26	25,74	32,52	21	23,10	28,56	19	13,23	12,85	-3
16-20 Jahre	24,76	33,90	27	26,80	34,51	22	24,63	33,12	26	13,00	13,95	7
21-25 Jahre	25,34	34,83	27	26,40	34,96	24	25,56	36,06	29	13,77	13,61	-1
26-30 Jahre	26,40	35,25	25	27,79	35,12	21	25,99	38,29	32	14,22	13,18	-8
31 Jahre und mehr	25,69	35,59	28	27,69	34,38	19	24,78	42,39	42	14,28	16,03	11
<b>Tätigkeit</b>												
unbefristet	21,97	28,98	24	24,56	30,50	19	22,56	30,86	27	12,74	12,68	0
befristet	15,44	16,17	5	14,25	16,03	11	18,40	18,98	3	12,90	13,56	5
<b>Tariffindung</b>												
mit Tariffindung	22,68	29,56	23	24,02	30,46	21	23,49	31,09	24	13,30	13,86	4
ohne Tariffindung	18,10	23,37	23	19,72	25,30	22	19,39	22,52	14	12,47	12,38	-1

\*) Wirtschaftszweige B-S, ohne O, für Unternehmen ab zehn Beschäftigten. - 1) Vollzeitbeschäftigte inklusive Auszubildende. - 2) Teilzeitbeschäftigte inklusive Altersteilzeit. - 3) Verdienstunterschied in der Gruppe der fünf Wirtschaftszweige (Abteilungen der WZ 2008) mit dem höchsten Männer- bzw. Frauenanteil.

Datenquelle: Verdiensterhebung 2022.

Noch:  
T3

Indikatoren für Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in Baden-Württemberg im April 2022\*)

Gegenstand der Nachweisung	Insgesamt			Vollzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>			Teilzeitbeschäftigte <sup>2)</sup>			Geringfügig Beschäftigte		
	Bruttostunden- verdienst		Ver- dienst- unter- schied	Bruttostunden- verdienst		Ver- dienst- unter- schied	Bruttostunden- verdienst		Ver- dienst- unter- schied	Bruttostunden- verdienst		Ver- dienst- unter- schied
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	EUR		%	EUR		%	EUR		%	EUR		%
<b>Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten</b>												
10-49	17,44	21,41	19	18,97	23,65	20	19,54	(22,49)	(13)	12,66	12,68	0
50-99	18,19	22,41	19	19,07	24,02	21	19,76	21,53	8	12,66	12,67	0
100-249	19,24	24,66	22	20,91	25,82	19	19,90	23,90	17	12,91	13,07	1
250-499	20,88	26,52	21	21,97	27,48	20	21,79	27,12	20	12,67	12,18	-4
500-999	21,85	28,17	22	22,82	28,82	21	22,43	28,62	22	12,38	12,44	0
1 000 und mehr	23,47	31,95	27	24,80	32,92	25	23,96	31,91	25	13,16	13,90	5
<b>Wirtschaftsabschnitt des Betriebs (WZ 2008)</b>												
B-S (ohne O)												
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	23,94	(25,13)	(5)	25,50	(26,21)	(3)	24,56	/	/	13,19	13,64	3
C Verarbeitendes Gewerbe	22,70	29,58	23	23,86	29,78	20	24,08	34,81	31	11,81	13,08	10
D Energieversorgung	27,25	34,32	21	26,43	32,39	18	29,03	(61,89)	(53)	/	(22,14)	/
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	21,79	21,81	0	22,05	22,19	1	23,50	25,60	8	14,00	13,64	-3
F Baugewerbe	19,37	21,88	11	21,93	22,38	2	21,61	(21,03)	(-3)	12,40	14,43	14
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	17,78	24,22	27	20,25	26,47	23	17,82	(20,26)	(12)	12,26	12,25	0
H Verkehr und Lagerei	16,50	17,78	7	18,50	19,15	3	18,93	18,27	-4	11,65	11,67	0
I Gastgewerbe	13,28	14,16	6	14,20	15,75	10	14,44	(14,71)	(2)	11,57	11,40	-1
J Information und Kommunikation	26,71	34,62	23	28,76	35,74	20	27,37	32,65	16	11,29	11,24	0
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	25,37	34,46	26	25,10	34,42	27	26,07	38,09	32	12,49	(13,98)	(11)
L Grundstücks- und Wohnungswesen	(21,30)	/	/	24,67	(34,99)	(29)	(20,73)	/	/	11,95	12,26	3
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	23,83	33,61	29	24,70	35,63	31	24,61	(29,00)	(15)	13,29	13,11	-1
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	15,36	17,75	13	19,14	19,42	1	15,55	17,70	12	12,20	13,09	7
P Erziehung und Unterricht	23,11	26,59	13	22,66	28,97	22	24,86	26,91	8	14,07	14,31	2
Q Gesundheits- und Sozialwesen	20,94	26,92	22	20,65	29,50	30	22,36	(28,16)	(21)	15,13	14,18	-7
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	16,05	(21,38)	(25)	(18,25)	(28,07)	(35)	19,86	(20,59)	(4)	11,46	11,98	4
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	19,31	23,82	19	19,92	(27,01)	(26)	20,75	(23,27)	(11)	14,27	14,28	0
5 Wirtschaftszweige mit höchstem Männeranteil <sup>3)</sup>	20,85	26,86	22	22,30	28,09	21	21,74	26,42	18	12,77	13,26	4
5 Wirtschaftszweige mit höchstem Frauenanteil <sup>3)</sup>	20,41	24,28	16	20,61	26,87	23	21,77	(24,97)	(13)	13,86	13,57	-2

\*) Wirtschaftszweige B-S, ohne O, für Unternehmen ab zehn Beschäftigten. - 1) Vollzeitbeschäftigte inklusive Auszubildende. - 2) Teilzeitbeschäftigte inklusive Altersteilzeit. - 3) Verdienstunterschied in der Gruppe der fünf Wirtschaftszweige (Abteilungen der WZ 2008) mit dem höchsten Männer- bzw. Frauenanteil.

Datenquelle: Verdiensterhebung 2022.

Mit Blick auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt zum Beispiel mit zunehmendem Dienstalter tendenziell die Vergütung der Beschäftigten, allerdings zugleich auch die Differenz bei der Bezahlung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden vom Berufsstart in einem Betrieb bei 12 % bis etwa zu einer Zugehörigkeitsdauer von 21 bis 25 Jahren auf dann 27 % Unterschied. Bei Teilzeitkräften mit 31 und mehr Betriebs-

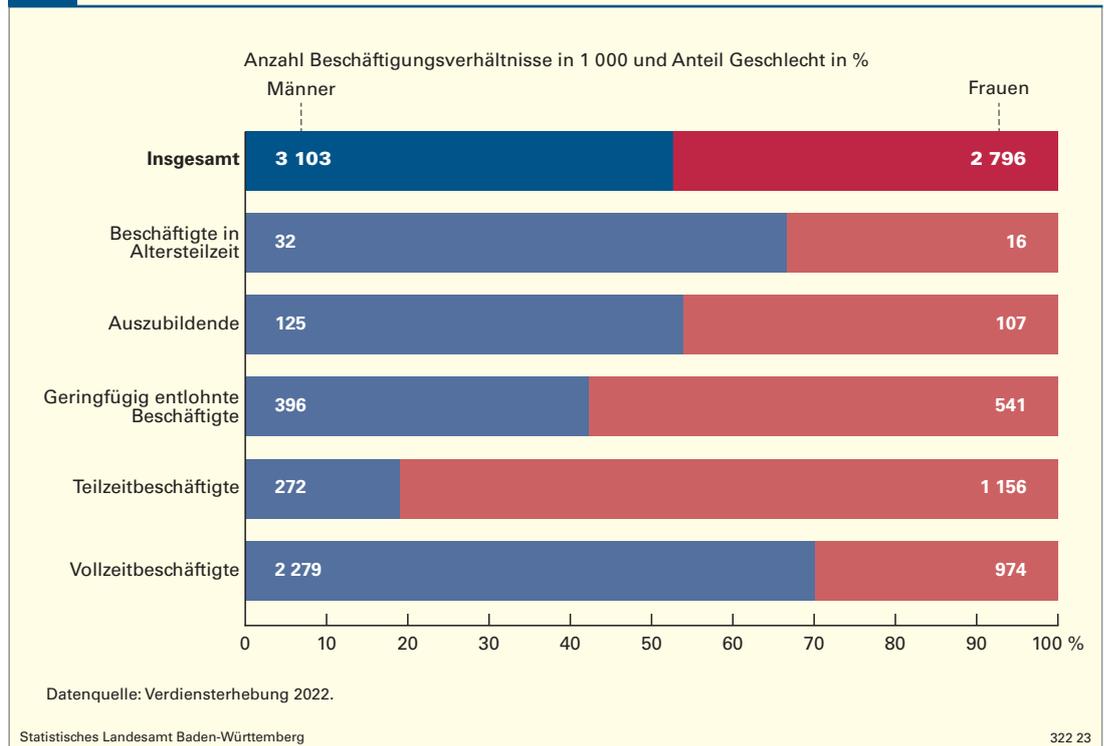
jahren zeigt sich sogar ein Anstieg der Verdienstdifferenz bis auf 42 % zuungunsten der Frauen.

**Mutterschaft wirkt sich auf nachfolgende Verdienstentwicklung bei Frauen aus**

Betrachtet man zusätzlich den Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern anhand

S1

Beschäftigtengruppen in Baden-Württemberg im April 2022  
nach Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse und Geschlecht



des Lebensalters, welches oftmals eng mit dem Dienstalalter verknüpft ist, ergeben sich interessante Einblicke. Denn hier zeigen sich ganz ähnliche Entwicklungstendenzen wie bei der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. So erhalten Frauen und Männer in Baden-Württemberg bis etwa zum 20. Lebensjahr noch ungefähr den gleichen Bruttostundenverdienst, bevor der Verdienst bei Männern stärker zu steigen beginnt als bei weiblichen Beschäftigten. Einen entscheidenden Einfluss scheint der Start in die Familienphase zu haben und damit die Geburt des ersten Kindes, welches Frauen in Baden-Württemberg in 2021 im Schnitt im Alter von 30,8 Jahren bekamen.

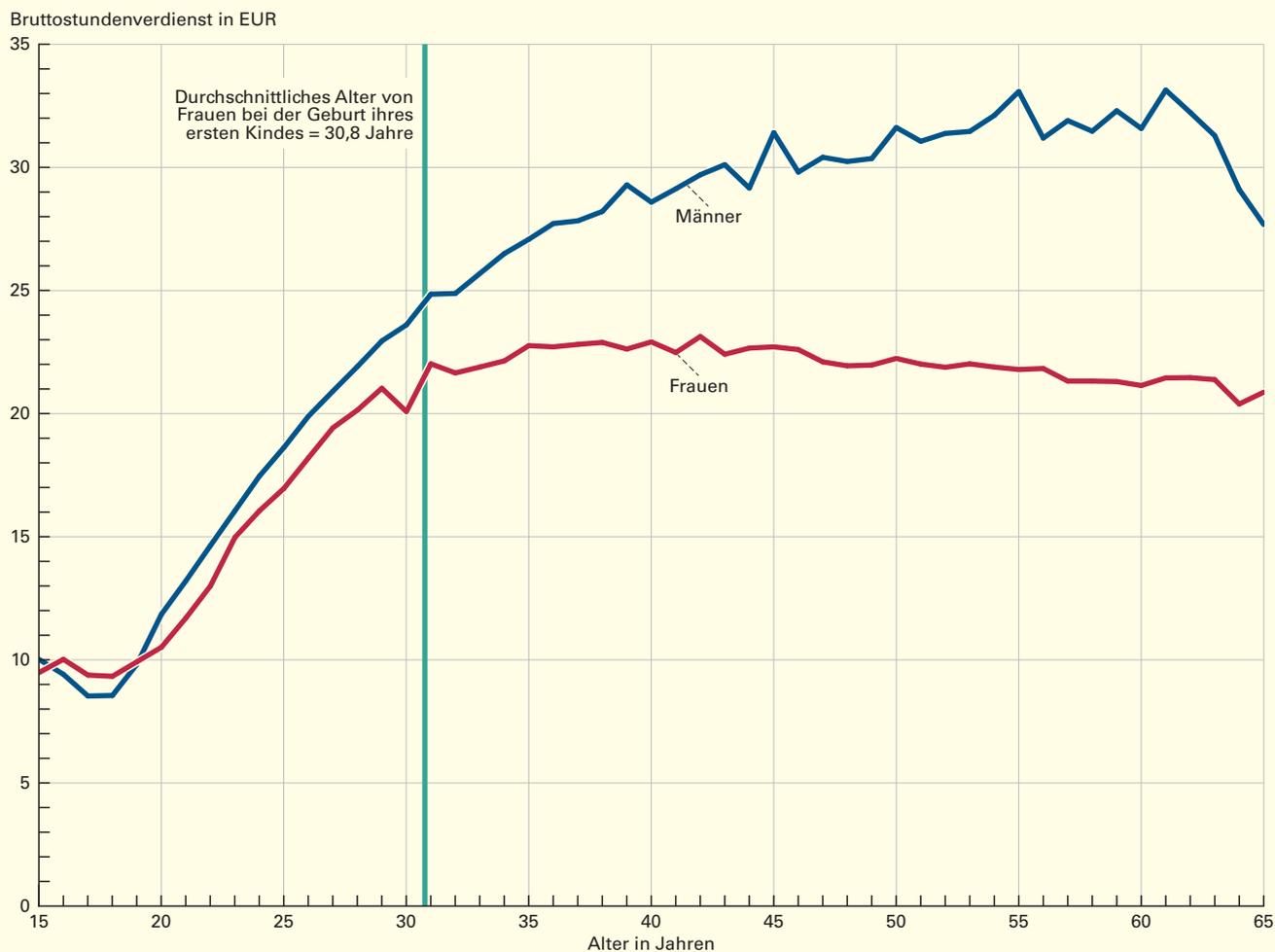
Wie in *Schaubild 2* zu sehen, erhöht sich der Bruttostundenverdienst bei Frauen ungefähr ab einem Alter von 31 Jahren nicht mehr wie zuvor kontinuierlich mit steigendem Lebensalter, sondern stagniert für das restliche Berufsleben auf einem durchschnittlichen Niveau zwischen 20,39 Euro und etwas über 23 Euro pro Stunde. Die Stundenverdienste von Männern wachsen dagegen bis zu einem Alter von ungefähr 61 Jahren auf ein mittleres Niveau von über 33 Euro an. Der größte Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern besteht mit 33 % in einem Alter von 55 bis 64 Jahren, bevor er kurz vor dem Renteneintrittsalter und bei darüber hinaus

erfolgender Beschäftigung wieder abnimmt (15 %). Es zeigt sich also vor allem im Alter zwischen 30 und 55 Jahren und damit vornehmlich in der potenziellen Kindererziehungszeit ein deutlich wachsender Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern von 14 % in der Altersgruppe Anfang 30 Jahre bis auf 33 % in der Altersgruppe Mitte bis Ende 50. Dies dürfte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass es vor allem Frauen sind, die in der Phase der Familienbildung und Kindererziehung beruflich kürzertreten, in Teilzeit arbeiten oder eine berufliche Pause einlegen und sich damit in einer Situation wiederfinden, die berufliche bzw. Verdienstnachteile mit sich bringt. Erwerbsunterbrechung bzw. Reduzierung des Beschäftigungsumfangs im Zusammenhang mit Schwangerschaft/Geburt und Kindererziehung beeinflusst also unter anderem maßgeblich und nachhaltig die Verdienstentwicklung im Erwerbsleben von Frauen.

**Vertragsbefristung beeinflusst  
Verdienstlücke, Tarifbindung dagegen nicht**

Oftmals in engem Zusammenhang mit der Betriebszugehörigkeitsdauer steht auch die Vertragsform befristet oder unbefristet. Entsprechend ist die Vergütungsdiskrepanz zwischen Frauen und Männern bei unbefristeten

S2

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern  
in Baden-Württemberg im Jahr 2022 nach Alter\*)

\*) Für die Wirtschaftszweige B-S, ohne O, für Unternehmen ab zehn Beschäftigten (EU-Abgrenzung); Angaben für repräsentativen Monat April 2022.  
Datenquellen: Verdiensterhebung (VE), Geburtenstatistik 2021.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

323 23

Verträgen, und damit tendenziell längerer Betriebszugehörigkeit, mit 24 % fast fünfmal so hoch wie bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen (5 %). Dagegen scheint die Tarifbindung zumindest auf den Gender Pay Gap keinen großen Einfluss zu haben. So sind zwar die tarifgebundenen Löhne insgesamt als auch nach Geschlecht mit gut einem Viertel mehr Verdienst jeweils deutlich höher als ohne Tarifbindung, mit Tarifbindung liegt die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern aber ebenso hoch wie ohne (jeweils 23 %) (Tabelle 3).

Im Hinblick auf die Größe des Unternehmens, in dem eine Person beschäftigt ist, lässt sich schließlich noch festhalten, dass die Verdiensthöhe sowohl bei Frauen als auch bei Männern mit zunehmender Anzahl an Beschäftigten steigt, während eine Tendenz beim

Verdienstunterschied weniger deutlich auszumachen ist, aber bei Großunternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten mit 27 % am ausgeprägtesten ist (Tabelle 3).

### Fazit und Ausblick auf Gender Gap Arbeitsmarkt

Insgesamt sind die angesprochenen Entwicklungen beim Gender Pay Gap zwar durch den Erhebungswechsel nur bedingt mit den Zahlen der Vorjahre vergleichbar, dennoch lässt sich mit kleinen Änderungen ein ähnliches Gesamtbild zeichnen, wie bei den Zahlen aus den letzten Jahren. Zwar scheint sich für 2022 eher eine Stagnation bei der Schließung der Verdienstlücke zu zeigen, allerdings müssen, wie generell bei der Verdienstentwicklung seit 2020, auch die Ereignisse der letzten

Jahre, wie die Coronapandemie mit ihren Folgeerscheinungen und -maßnahmen sowie die Ukraine Krise und die damit verbundene stark angestiegene Inflation bedacht werden. Gerade die verschiedenen Lockdown-Maßnahmen unter anderem mit Kita- und Schulschließungen während der Coronapandemie haben zum Teil zu einem stärkeren Aufleben traditioneller familiärer Rollenverteilungen geführt, die eine noch verstärkte Fürsorgearbeit seitens der Frauen, ggf. zum Nachteil der beruflichen (Verdienst-)Entwicklung, zur Folge hatte (vgl. zum Beispiel Hans-Böckler-Stiftung 2020).<sup>2</sup>

Die Entwicklung des Verdienstunterschiedes zwischen Frauen und Männern wird weiterhin im öffentlichen Interesse stehen und in der Zukunft auch durch die künftig jährliche Ausweisung des bereinigten Gender Pay Gap auf Grundlage der neuen Verdiensterhebung sowie weiterer Indikatoren, wie dem Gender Gap Arbeitsmarkt (EuroStat: Gender Overall Earnings Gap), flankiert werden. Dieser berücksichtigt künftig neben dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst

(Gender Pay Gap) auch die Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden im Monat (Gender Hours Gap) sowie die Erwerbstätigenquote (Gender Employment Gap). Denn Frauen verdienen nicht nur weniger in der Stunde, sondern nehmen insgesamt betrachtet auch seltener am Erwerbsleben teil oder arbeiten häufiger in Teilzeit als Männer. Dies wirkt sich sowohl auf die aktuellen finanziellen Möglichkeiten als auch langfristig auf die soziale Absicherung im Rentenalter aus. Deshalb soll der Gender Gap Arbeitsmarkt hier in Zukunft ein mehrdimensionales Bild im Zeit- und Ländervergleich liefern (vgl. Destatis 2023).<sup>3</sup> ■

- 2 Hans-Böckler-Stiftung 2020: Gleichstellung - Rückschritt durch Corona, in: Böckler Impuls, Ausgabe 8/2020, S. 4 ff.
- 3 Destatis 2023: Gender Gap Arbeitsmarkt (GGA), <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Glossar/gender-gap-arbeitsmarkt.html> (Abruf: 17.05.2023).

Weitere Auskünfte erteilt  
Ann-Katrin Weiller, Telefon 0711/641-24 45,  
[Ann-Katrin.Weiller@stala.bwl.de](mailto:Ann-Katrin.Weiller@stala.bwl.de)

[www.statistik-bw.de/Arbeit/](http://www.statistik-bw.de/Arbeit/)  
Leben und Arbeiten  
Arbeit



**Energiebericht kompakt 2023**

Der „Energiebericht kompakt 2023“ gibt in 17 Tabellen und Schaubildern einen Überblick zur Entwicklung von Energieerzeugung, -verbrauch und -verwendung in Baden-Württemberg.

Ergänzt wird das Informationsangebot durch Daten zu energiebedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen, Effizienzindikatoren sowie Vergleichszahlen für Deutschland.

Weitere Veröffentlichungen zu diesem Thema:

- Energiebericht 2022
- Energiebilanzen Tabellenangebot

Artikel-Nr.: 2117 19001  
Erhältlich unter [www.statistik-bw.de](http://www.statistik-bw.de)

