



Gender Pay Gap 2024 – Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Baden-Württemberg

Verdienste von Frauen und Männern nähern sich weiter an

Ann-Katrin Weiller

Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap (GPG), stellt in der öffentlichen Debatte um gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bzw. Geschlechterdiskriminierung im Beruf eine wichtige Kenngröße dar. So dürfte vielen der Indikator im Zusammenhang mit dem internationalen Aktionstag „Equal Pay Day“¹ oder auch aus Diskussionen um unbezahlte Care-Arbeit oder um die Vor- und Nachteile des Ehegatten-Splittings ein Begriff sein. Auch die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung von 2025 hat sich zum Beispiel die Geschlechtergleichstellung unter anderem mit der weiteren Verringerung des Verdienstabstands zwischen Frauen und Männern zum Ziel gesetzt.²

Weibliche Beschäftigte in Baden-Württemberg bekamen 2024 einen durchschnittlichen Brutostundenverdienst von 22,80 Euro, männliche Arbeitnehmende 28,20 Euro pro Stunde. Damit verdienten Frauen im Land durchschnittlich 19 % weniger pro Stunde als Männer. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Verdienstunterschied somit um 2 Prozentpunkte verringert. Trotz Annäherungen bleibt weiterhin von großer Bedeutung, dass Frauen eher in schlechter bezahlten Berufen und Branchen arbeiten als Männer, seltener in Führungspositionen vertreten sind und häufiger in Teilzeit arbeiten. Beim Verdienstvergleich von Frauen und Männern in ähnlichen beruflichen Situationen und Positionen, beziffert sich der Verdienstunterschied dagegen nur noch auf 5 % (bereinigter Gender Pay Gap).

Welche Faktoren in welchem Ausmaß die Verdiensthöhe und vor allem den Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern beeinflussen und damit die Lohnlücke und deren Entwicklung zumindest in Teilen erklären können, wird nachfolgend näher beleuchtet.

Unbereinigter Gender Pay Gap bei 19 %, bereinigter Gender Pay Gap bei 5 %

Im Jahr 2024 erhielten Arbeitnehmerinnen in Baden-Württemberg einen durchschnitt-

lichen Brutostundenverdienst von 22,80 Euro, während männliche Beschäftigte im Schnitt 28,20 Euro pro Stunde für sich verbuchten. Im Südwesten verdienten Frauen also im Durchschnitt 5,40 Euro weniger pro Stunde als Männer. Der unbereinigte Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern betrug damit 19 %. Diese geschlechtsspezifische Verdienstlücke wird als Gender Pay Gap bezeichnet (vergleiche i-Punkt „Gender Pay Gap“). Sie ist in Baden-Württemberg auch im Jahr 2024 weiterhin höher als der Verdienstabstand für Gesamtdeutschland (16 %). Im Bundesvergleich hat der Südwesten – diesmal gemeinsam mit Hessen – erneut den größten Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern vorzuweisen, noch vor Bayern mit 18 %. Die kleinsten Verdienstlücken mit 2 % und 4 % verzeichneten erneut Brandenburg und Sachsen-Anhalt (Schaubild 1).

Von den 19 % Verdienstdifferenz in Baden-Württemberg lassen sich knapp Dreiviertel bzw. 14 Prozentpunkte durch verschiedene geschlechtsspezifische Einflussfaktoren erklären. Beim Vergleich von Frauen und Männern in einer ähnlichen beruflichen Situation und Position (zum Beispiel Beruf, Arbeitszeitumfang, Ausbildungsabschluss usw.) fällt der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern weit weniger deutlich aus. Gemessen an diesem sogenannten bereinigten Gender Pay Gap verdienten Frauen in Baden-Württemberg im Jahr 2024 pro Stunde 5 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Beim bereinigten GPG liegt der Südwesten damit 2024 sogar etwas unter dem Bundesdurchschnitt (6 %). Somit bewegt sich die bereinigte Verdienstdifferenz sowohl in Baden-Württemberg als auch deutschlandweit weiterhin auf ähnlichem, leicht sinkendem Niveau wie 2014 (je 6 %), 2018 (7 % und 6 %) sowie 2022 (je 7 %). Zu beachten ist hierbei 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“).



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

1 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. Im Jahr 2025 wurde der Equal Pay Day in Deutschland am 7. März begangen, 2024 am 6. März, weil es sich um ein Schaltjahr handelte.

2 Die Bundesregierung 2025: Transformation gemeinsam gerecht gestalten. Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie – Weiterentwicklung 2025, S. 163, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975228/2335292/c4471db32df421a65f13f9db3b5432ba/2025-02-17-dns-2025-data.pdf?download=1> (Abruf: 17.06.2025).



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 hinge-

gen 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.

Verdienstlücke verringert sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich

Über die letzten Jahre lässt sich eine, wenn auch sehr langsame, Verringerung der Verdienstlücke zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden sowohl bundesweit als auch in Baden-Württemberg beobachten. Betrag der unbereinigte GPG im Jahr 2006 für Gesamtdeutschland noch 23 % und im Südwesten 28 %, sank dieser bis zum Jahr 2023 im Bund auf durchschnittlich 18 %, während er im Südwesten 22 % Differenz erreichte. Sowohl für Gesamtdeutschland als auch im Südwesten verkleinerte sich der Verdienstabstand von 2023 auf 2024 dagegen relativ deutlich um 2 bzw. 3 Prozentpunkte von 18 % auf 16 % bzw. in Baden-Württemberg von 22 % auf 19 % (*Tabelle 1 und Schaubild 2*). Der Rückgang des unbereinigten Gender Pay Gaps ist vor allem auf die stärkere Entwicklung der Bruttomonatsverdienste (ohne Sonderzahlungen) von weiblichen Beschäftigten zurückzuführen. Von 2023 auf 2024 stiegen die Bruttomonatsverdienste der Frauen um über 10 % (10,45 %) von durchschnittlich 2.580 Euro auf 2.849 Euro. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Männern stieg hinge-

gen um lediglich knapp 6 % (5,71 %) von 4.153 Euro auf 4.390 Euro.³ Die durchschnittlichen monatlich bezahlten Arbeitsstunden von Frauen und Männern erhöhten sich dabei nur geringfügig. Frauen arbeiteten 2024 mit ca. 119 bezahlten Stunden im Monat im Durchschnitt rund 2 Stunden mehr als noch 2023. Männer lagen 2024 mit 149,5 Stunden/Monat ca. 1,5 Stunden über der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit des Jahres 2023.

Tätigkeit von Frauen in schlechter bezahlten Berufen und Branchen weiterhin entscheidend für Verdienstabstand

Trotz der merklichen Verringerung des Gender Pay Gaps von 2023 auf 2024 bleibt der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern weiterhin deutlich. Was sind also die Gründe für die bestehende Verdienstlücke?

Mit den für die Analyse zur Verfügung stehenden Variablen lassen sich 2024 fast Dreiviertel (72,83 %) des unbereinigten Gender Pay Gaps erklären. Dies entspricht rund 3,93 Euro der unbereinigten Differenz von 5,40 Euro/Stunde (*Tabelle 2*). Eine wichtige Ursache für

³ Angegebene Bruttomonatsverdienste nicht für Gesamtwirtschaft, sondern gemäß EU-Abgrenzung für die Berechnung des Gender Pay Gaps (vgl. i-Punkt „Gender Pay Gap“).

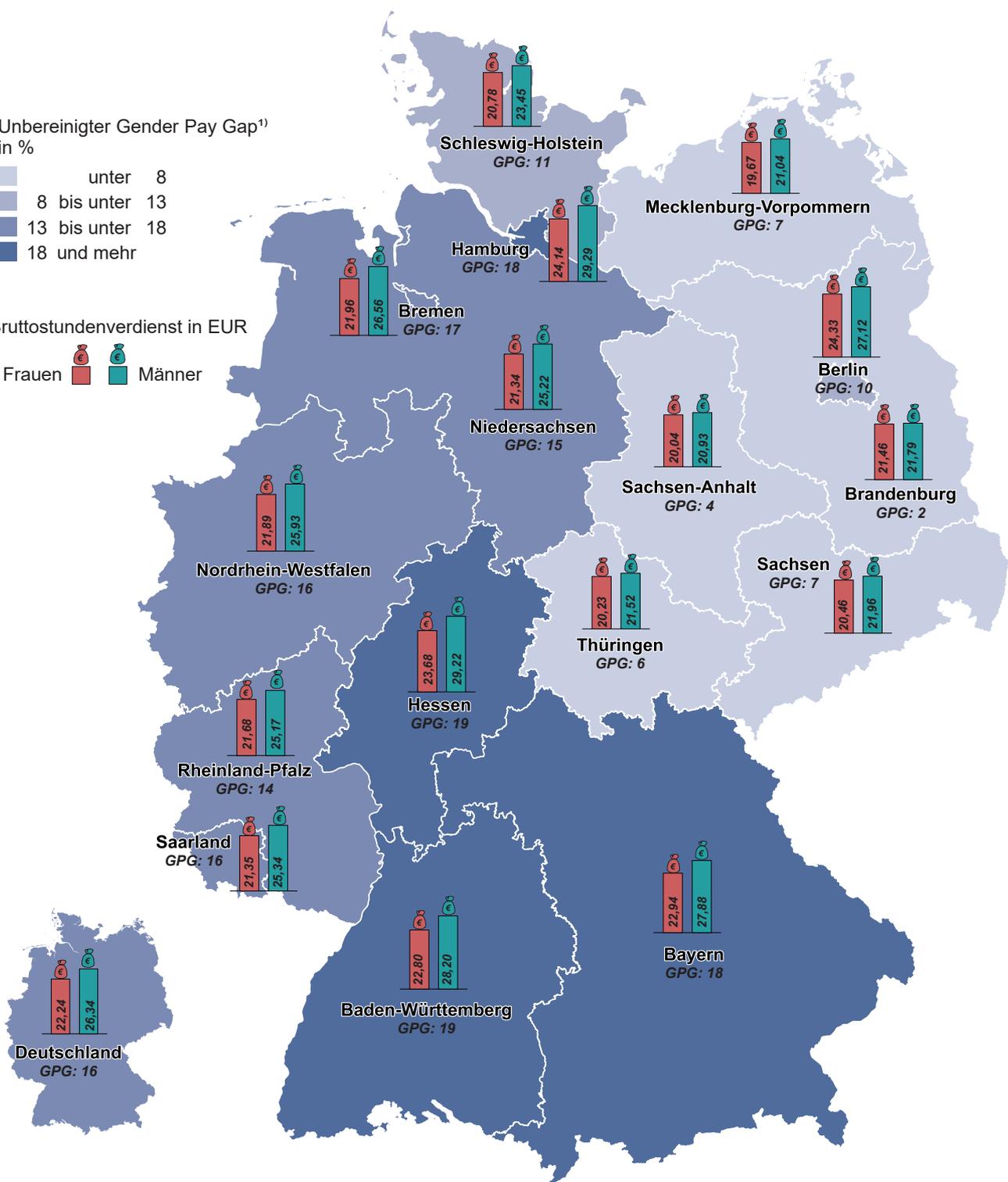
S1 Unbereinigter Gender Pay Gap und Bruttostundenverdienst nach Geschlecht und Bundesland 2024*)

Unbereinigter Gender Pay Gap¹⁾
in %

- unter 8
- 8 bis unter 13
- 13 bis unter 18
- 18 und mehr

Bruttostundenverdienst in EUR

Frauen Männer



*) Durchschnittliche Bruttostundenverdienste ohne Sonderzahlungen der Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten. Angaben für repräsentativen Monat April 2024. Für Wirtschaftszweige B-S, ohne O, für Unternehmen ab zehn Beschäftigten (EU-Abgrenzung); Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008. - 1) Gender Pay Gap (GPG): Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten männlicher und weiblicher Beschäftigter im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter. Beim unbereinigten GPG werden lediglich die absoluten Werte des Bruttostundenverdienstes ins Verhältnis gesetzt und die strukturellen Unterschiede nicht berücksichtigt.

Datenquelle: Verdiensterhebung.

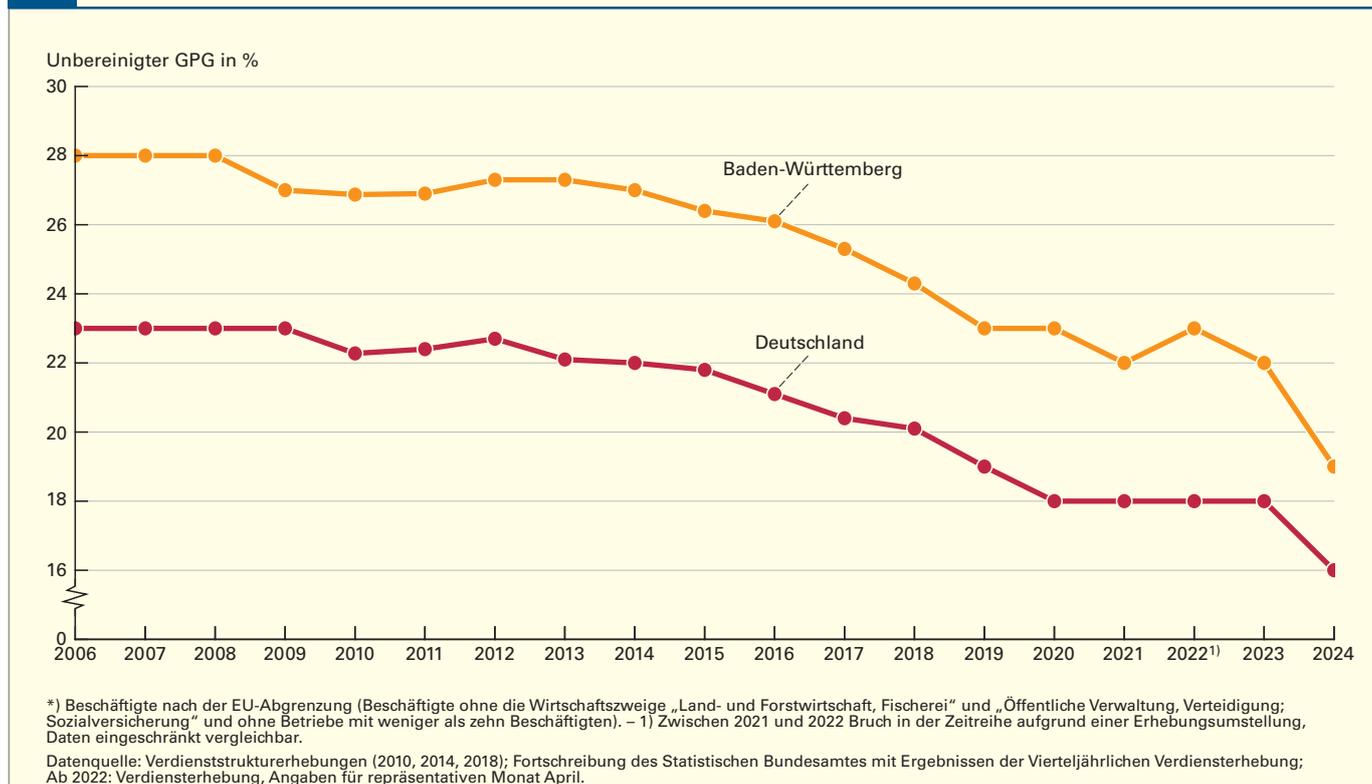
T1 Bruttostundenverdienste und Gender Pay Gap in Deutschland und Baden-Württemberg von 2014 bis 2024*)

Gebiet	Gender Pay Gap		Bruttostundenverdienst	
	bereinigt	unbereinigt	Männer	Frauen
	%		EUR	
2014				
Deutschland	6	22	19,87	15,44
Baden-Württemberg	6	27	21,72	15,82
2018				
Deutschland	6	20	21,70	17,33
Baden-Württemberg	7	24	23,63	17,88
2022¹⁾				
Deutschland	7	18	24,36	20,05
Baden-Württemberg	7	23	26,68	20,60
2023				
Deutschland	6	18	25,30	20,84
Baden-Württemberg	6	22	26,93	20,97
2024				
Deutschland	6	16	26,34	22,24
Baden-Württemberg	5	19	28,20	22,80

*) Für Wirtschaftszweige B-S, ohne O, für Unternehmen ab zehn Beschäftigten (EU-Abgrenzung); Bruttostundenverdienst ohne Sonderzahlungen. – 1) Zwischen 2021 und 2022 Bruch in der Zeitreihe aufgrund einer Erhebungsumstellung; Daten eingeschränkt vergleichbar.
Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2014 und 2018; Ab 2022: Verdiensterhebung, Angaben für repräsentativen Monat April.

den Verdienstabstand sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene ist der Umstand, dass Frauen weiterhin häufiger als Männer in Branchen und Berufen tätig sind, in denen die Bezahlung geringer ist. Durch die ausgeübte berufliche Tätigkeit lassen sich für 2024 ca. 1,33 Euro des Verdienstunterschieds im Südwesten begründen. Gegenüber 2023 (28,9 %) sank dieser Erklärungsanteil auf ca. 24,7 % im Jahr 2024. Dies deutet darauf hin, dass Frauen vermehrt in Berufen und Branchen mit besserer Bezahlung arbeiten, sei es aufgrund einer anderen Berufswahl (zum Beispiel gegenüber 2023 etwas weniger weibliche Beschäftigungsverhältnisse bei nicht so hoch vergüteten Reinigungs-, Verkaufs- oder Körperpflegeberufen) oder weil die gewählten Tätigkeiten inzwischen teilweise besser bezahlt werden (zum Beispiel erziehende und lehrende Berufe, Recht und Verwaltung). Des Weiteren arbeiten weibliche Arbeitnehmende häufiger in Teilzeit (erklärt 0,91 Euro bzw. 16,9 %) oder als geringfügig Beschäftigte (erklärt 0,29 Euro oder 5,4 %), was mit insgesamt geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten einhergeht. Auch ein weniger hohes Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit (Kategorien: Helferin/Helfer, Fachkraft, Spezialistin/Spezialist, Expertin/Experte) beeinflusst den Verdienstabstand

S2 Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland und Baden-Württemberg 2006 bis 2024*)



deutlich, wodurch weitere 0,68 Euro oder 12,6 % Erklärungsanteil hinzukommen. Des Weiteren liefert zum Beispiel die Höhe des Ausbildungsabschlusses (erklärt 0,38 Euro oder 7 %), neben einigen anderen Faktoren wie Befristung des Arbeitsvertrages, Dienstalter und anderem, kleinere Erklärungsanteile für die unterschiedlich hohe Vergütung zwischen Frauen und Männern.

Letztlich lassen sich ca. 27,2 % des Verdienstunterschieds zwischen den Geschlechtern nicht durch die verfügbaren Merkmale im Schätzmodell erklären. Hierbei handelt es sich um den bereinigten GPG von 5 %. Dieser lässt noch 1,47 Euro des Bruttoverdienstunterschieds unerklärt. Das heißt, wenn Frauen und Männer in Baden-Württemberg in vergleichbarer beruflicher Position und Situation arbeiten, dann verdienen Frauen im Jahr 2024 pro Stunde 5 % weniger als Männer. Die bereinigte Verdienstdifferenz sank somit erneut etwas im Vergleich zum Vorjahr (2023: 6 %) und lag dadurch erstmals etwas unter dem Bundesdurchschnitt (6 %). Tatsächlich dürfte der bereinigte Verdienstunterschied eher noch etwas geringer ausfallen als hier dargestellt, 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.

Die Branchen „Wasserversorgung“ und „Bergbau“ mit geringster Lohnlücke zwischen den Geschlechtern

Ein Blick auf die Verdienstdiskrepanzen zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Branchen im Land offenbart deutliche Unterschiede. Die größten unbereinigten Verdienstunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten zeigten sich mit 25 % im Wirtschaftsabschnitt „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (unter anderem Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensführung/-beratung, Werbung, Marktforschung, Architekturbüros, Forschung/Entwicklung, Veterinärwesen, Design-Ateliers, Fotografie) sowie in der Branche „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ mit 24 %. Im Bereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ sowie im Wirtschaftsabschnitt „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ lagen die Verdienstunterschiede bei jeweils 23 %. Darüber hinaus weist das im Südwesten beschäftigtenintensive „Verarbeitende Gewerbe“, in welchem weibliche

T2

Erklärungsfaktoren für den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Baden-Württemberg im April 2024*

Erklärungsfaktoren	Anteil des erklärten Teils am gesamten GPG von 5,40 EUR/Stunde (19 %)		
	Prozentpunkte	%	EUR
Insgesamt	14	72,83	3,93
Tätigkeit (Beruf und Branche)	4,69	24,70	1,33
Dienstalter (Dauer Unternehmenszugehörigkeit)	0,31	1,66	0,09
Ausbildungsabschluss	1,32	6,96	0,38
Anforderungsniveau	2,39	12,58	0,68
Geringfügige Beschäftigung	1,03	5,42	0,29
Art des Arbeitsvertrags (Befristung)	0,36	1,88	0,10
Beschäftigungsumfang (Teilzeit)	3,21	16,92	0,91
Altersteilzeit	0,26	1,39	0,08
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	0,20	1,04	0,06
sonstige Faktoren	0,18	0,97	0,05
unerklärter Teil des GPG	5	27,17	1,47

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

Arbeitnehmende weniger stark vertreten sind als im Dienstleistungsbereich, mit 22 % ein ebenfalls recht hohes Verdienstungleichgewicht zwischen Männern und Frauen auf. Die geringsten Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern finden sich umgekehrt im Gastgewerbe (7 %), im Wirtschaftsabschnitt „Verkehr und Lagerei“ (6 %), im „Bergbau mit Gewinnung von Steinen und Erden“ (1 %) und bei der „Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“, wo Frauen und Männer 2024 durchschnittlich annähernd gleich viel verdienten. Auffällig ist, dass Branchen, in denen die Verdienste auf einem verhältnismäßig niedrigen Level liegen, einen relativ geringen Lohnunterschied aufweisen (Beispiel Gastgewerbe: Frauen 14,93 Euro, Männer 16,02 Euro) (Tabelle 3).

Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit Meister-/Technikerabschluss am höchsten

In Bezug auf das Anforderungsniveau im Beruf besteht bei den Spezialistinnen-/Spezialisten- und Expertinnen-/Expertentätigkeiten, die tendenziell eher an Führungsaufgaben

T3 Indikatoren für Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in Baden-Württemberg im April 2024*)

Gegenstand der Nachweisung	Insgesamt			Vollzeitbeschäftigte ¹⁾			Teilzeitbeschäftigte ²⁾			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		%
Insgesamt	22,80	28,20	19	24,23	29,74	19	24,28	29,74	18	14,67	14,47	-1
Im Alter von ... bis ... Jahren												
unter 25	13,83	14,09	2	13,16	14,13	7	17,02	16,07	-6	13,37	13,05	-2
25–29	20,88	22,22	6	22,14	23,52	6	20,88	20,26	-3	14,65	14,13	-4
30–34	23,70	26,74	11	26,01	27,92	7	22,71	24,36	7	15,31	15,78	3
35–39	24,80	29,64	16	27,86	30,88	10	24,36	28,11	13	15,31	14,86	-3
40–44	24,97	31,06	20	27,50	32,40	15	25,50	27,73	8	14,92	15,35	3
45–49	24,67	31,92	23	26,29	33,32	21	25,74	30,03	14	14,79	14,77	-
50–54	24,59	32,56	24	26,83	34,06	21	25,11	30,07	16	14,62	14,44	-1
55–59	24,02	33,63	29	26,55	34,51	23	24,12	35,93	33	14,83	14,78	-
60–64	23,64	33,81	30	26,41	33,30	21	24,33	43,00	43	14,92	14,90	-
65 und mehr	21,57	24,11	11	29,14	35,96	19	26,64	28,50	7	15,29	14,90	-3
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss												
ohne Schulabschluss	15,29	17,91	15	18,33	21,75	16	16,79	17,47	4	13,26	12,85	-3
Haupt-/Volksschulabschluss	18,17	23,01	21	18,93	23,73	20	19,16	26,65	28	14,40	14,50	1
Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	20,98	25,28	17	21,34	26,28	19	22,53	27,19	17	15,03	14,74	-2
Abitur/Fachabitur	27,67	35,24	21	28,75	37,26	23	29,60	33,54	12	15,13	15,24	1
Beruflicher Ausbildungsabschluss												
ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	15,31	16,66	8	14,30	17,39	18	17,98	17,98	-	13,65	13,39	-2
Anerkannter Berufsabschluss	21,60	25,74	16	22,97	26,65	14	22,44	28,58	21	15,13	14,94	-1
Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss	25,59	32,68	22	27,23	34,16	20	26,48	36,27	27	15,09	14,96	-1
Bachelor	27,11	33,12	18	28,70	35,54	19	27,36	26,77	-2	14,84	14,57	-2
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	34,78	43,43	20	36,75	45,26	19	35,45	41,43	14	16,10	16,23	1
Promotion/Habilitation	42,70	52,92	19	42,22	55,04	23	45,62	48,80	7	15,70	17,37	10
Anforderungsniveau												
Helfer/Helferin	16,20	17,74	9	17,55	19,64	11	17,61	18,70	6	13,88	13,71	-1
Fachkraft	20,99	23,35	10	21,02	23,95	12	22,33	25,92	14	15,34	14,84	-3
Spezialist/Spezialistin	27,17	35,14	23	27,89	35,69	22	27,40	36,79	26	17,72	16,18	-10
Experte/Expertin	35,73	43,59	18	35,50	44,77	21	37,41	40,77	8	16,74	17,50	4
Dauer der Unternehmensezugehörigkeit („Dienstalter“)												
unter 1 Jahr	17,78	19,43	8	18,72	21,17	12	19,53	19,37	-1	14,23	14,01	-2
1–2 Jahre	19,31	22,47	14	20,35	24,08	15	21,06	22,44	6	14,47	14,54	-
3–5 Jahre	21,68	26,45	18	24,02	28,13	15	22,15	26,57	17	14,98	14,86	-1
6–10 Jahre	23,20	29,70	22	25,11	31,08	19	23,55	28,47	17	15,02	14,56	-3
11–15 Jahre	25,70	32,93	22	28,75	33,96	15	24,98	32,08	22	15,15	14,92	-2
16–20 Jahre	27,08	35,14	23	29,78	35,82	17	26,61	34,52	23	15,49	14,96	-4
21–25 Jahre	28,98	36,61	21	30,38	36,46	17	29,05	40,30	28	15,89	16,01	1
26–30 Jahre	30,21	37,83	20	30,42	37,66	19	30,60	40,78	25	16,29	17,48	7
31 Jahre und mehr	29,47	38,00	22	31,33	36,29	14	28,77	47,57	40	16,07	16,76	4

*) Wirtschaftszweige B–S, ohne O, für Unternehmen ab zehn Beschäftigten; Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008. – 1) Vollzeitbeschäftigte inklusive Auszubildende. – 2) Teilzeitbeschäftigte inklusive Altersteilzeit. – 3) Fehlende Angaben aus Personalstandstatistik und staatenlose Personen.

Datenquelle: Verdiensterhebung.

Noch:
T3

Indikatoren für Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in Baden-Württemberg im April 2024*)

Gegenstand der Nachweisung	Insgesamt			Vollzeitbeschäftigte ¹⁾			Teilzeitbeschäftigte ²⁾			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		%
Staatsangehörigkeit												
deutsch	22,91	29,58	23	24,63	31,17	21	24,14	31,34	23	14,74	14,54	-1
ausländisch	18,68	21,94	15	20,21	23,15	13	19,02	21,37	11	14,35	14,13	-2
unbekannt ³⁾	29,65	34,30	14	30,00	37,65	20	31,37	30,74	-2	14,98	15,31	2
Tätigkeit												
unbefristet	24,26	30,38	20	26,77	31,98	16	25,10	32,79	23	14,64	14,50	-1
befristet	16,65	17,33	4	15,38	17,23	11	19,58	20,52	5	14,77	14,36	-3
Tariffindung												
mit Tariffindung	25,04	30,99	19	26,28	31,95	18	26,16	33,94	23	15,10	15,00	-1
ohne Tariffindung	20,15	24,99	19	21,72	27,04	20	21,58	23,82	9	14,41	14,16	-2
Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten												
10-49	19,28	22,28	13	20,67	24,77	17	21,48	22,17	3	14,55	14,41	-1
50-99	19,95	23,85	16	21,11	25,55	17	21,40	24,30	12	14,34	14,12	-2
100-249	21,35	26,81	20	22,48	27,78	19	22,47	(28,21)	(20)	14,51	14,99	3
250-499	22,76	28,41	20	23,29	29,18	20	23,52	27,75	15	15,76	14,88	-6
500-999	22,88	29,20	22	23,94	30,03	20	23,44	29,32	20	15,09	14,90	-1
1.000 und mehr	26,32	33,44	21	27,70	34,37	19	27,18	35,29	23	14,87	14,35	-4
Wirtschaftsabschnitt des Betriebs (WZ 2008)												
B-S (ohne O)												
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	24,07	24,33	1	26,82	24,99	-7	(24,70)	(28,03)	(12)	15,21	14,78	-3
C Verarbeitendes Gewerbe	24,44	31,33	22	25,60	31,31	18	25,46	39,25	35	13,73	14,73	7
D Energieversorgung	30,53	37,33	18	29,79	34,88	15	32,43	(65,02)	(50)	15,84	(18,42)	(14)
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	23,37	23,39	-	23,83	23,99	1	24,78	26,59	7	16,55	15,62	-6
F Baugewerbe	20,13	22,45	10	22,41	22,74	1	22,05	/	/	14,34	15,83	9
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	19,49	25,15	23	21,97	27,42	20	19,49	21,54	10	14,27	13,87	-3
H Verkehr und Lagerei	18,63	19,92	6	20,60	21,14	3	21,38	(21,38)	-	13,39	13,74	3
I Gastgewerbe	14,93	16,02	7	16,01	18,38	13	15,71	(16,86)	(7)	13,39	13,18	-2
J Information und Kommunikation	28,12	35,87	22	30,41	37,00	18	28,03	35,77	22	13,93	14,38	3
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26,32	34,62	24	26,26	34,32	23	26,98	(42,22)	(36)	14,76	(15,43)	(4)
L Grundstücks- und Wohnungswesen	20,47	(23,22)	(12)	23,55	/	/	(19,72)	(32,97)	(40)	(15,27)	14,16	(-8)
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	25,71	34,33	25	27,72	37,25	26	26,48	29,13	9	14,77	14,32	-3
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	16,82	19,76	15	19,66	21,93	10	17,27	19,89	13	13,89	14,51	4
P Erziehung und Unterricht	27,75	32,18	14	27,61	35,88	23	29,75	30,51	2	15,72	15,70	-
Q Gesundheits- und Sozialwesen	23,15	28,52	19	22,65	31,14	27	24,69	28,14	12	17,12	16,61	-3
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	17,00	(22,00)	(23)	18,88	(27,28)	(31)	19,37	21,80	11	13,89	14,12	2
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	20,36	(23,66)	(14)	20,46	(26,79)	(24)	22,13	(23,37)	(5)	16,35	15,54	-5

*) Wirtschaftszweige B-S, ohne O, für Unternehmen ab zehn Beschäftigten; Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008. - 1) Vollzeitbeschäftigte inklusive Auszubildende. - 2) Teilzeitbeschäftigte inklusive Altersteilzeit. - 3) Fehlende Angaben aus Personalstandstatistik und staatenlose Personen.

Datenquelle: Verdiensterhebung.



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

Es besteht eine eingeschränkte Vergleichbarkeit der dargestellten Ergebnisse ab dem Jahr 2022 mit den Angaben aus den Vorjahren, da die Daten seit 2022 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 vierjährlichen 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 in den Berichtsjahren 2022 und 2023 höher ausfiel als noch vor der Erhebungsumstellung (2021: 5,56 Euro).

Bedingt durch die Umstellung auf die neue Verdiensterhebung mussten im Bereinigungsverfahren des Gender Pay Gaps aber auch methodische Änderungen vorgenommen werden, was eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach der Erhebungsumstellung 2022 weiter erschwerte. So ist der bereinigte Gender Pay Gap ab dem Jahr 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 Gaps ist von 2021 auf 2022 mit einer gewissen Unsicherheit behaftet.

gekoppelt und an sich höher vergütet sind, mit 23 % und 18 % ein maßgeblicher Unterschied beim Verdienst nach Geschlecht. Demgegenüber weisen Tätigkeiten mit geringerem Anforderungsniveau (Helfende 9 % und Fachkräfte 10 %) auch geringere geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede auf (*Tabelle 3*).

Mit Blick auf die Verdienstabstände von Frauen und Männern hinsichtlich der Schulabschlüsse, besteht der höchste Lohnabstand mit jeweils 21 % bei Frauen und Männern mit Haupt-/Volksschulabschluss sowie Abitur/Fachabitur. Bei den Ausbildungsabschlüssen ist die größte Verdienstdifferenz mit 22 % bei weiblichen und männlichen Personen mit Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss zu beobachten. Dies könnte daran liegen, dass Männer mit diesem Ausbildungsabschluss in eher technischen Berufen oder in der industriellen Produktion für einen höheren Verdienst arbeiten, während Frauen, trotz

entsprechend hoher Abschlüsse, tendenziell eher in geringer bezahlten Branchen und Berufen zu finden sind. Das heißt, dass sich bei Frauen aufgrund ihrer individuellen Berufswahl wie auch infolge beruflicher bzw. privater Entscheidungen im weiteren Erwerbsleben, gute Bildungsabschlüsse nicht im gleichen Maße wie bei Männern in der Vergütung niederschlagen.

Der geringste Verdienstunterschied zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden ist mit 8 % bei Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss zu finden.

Großteil der Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigten sind Frauen

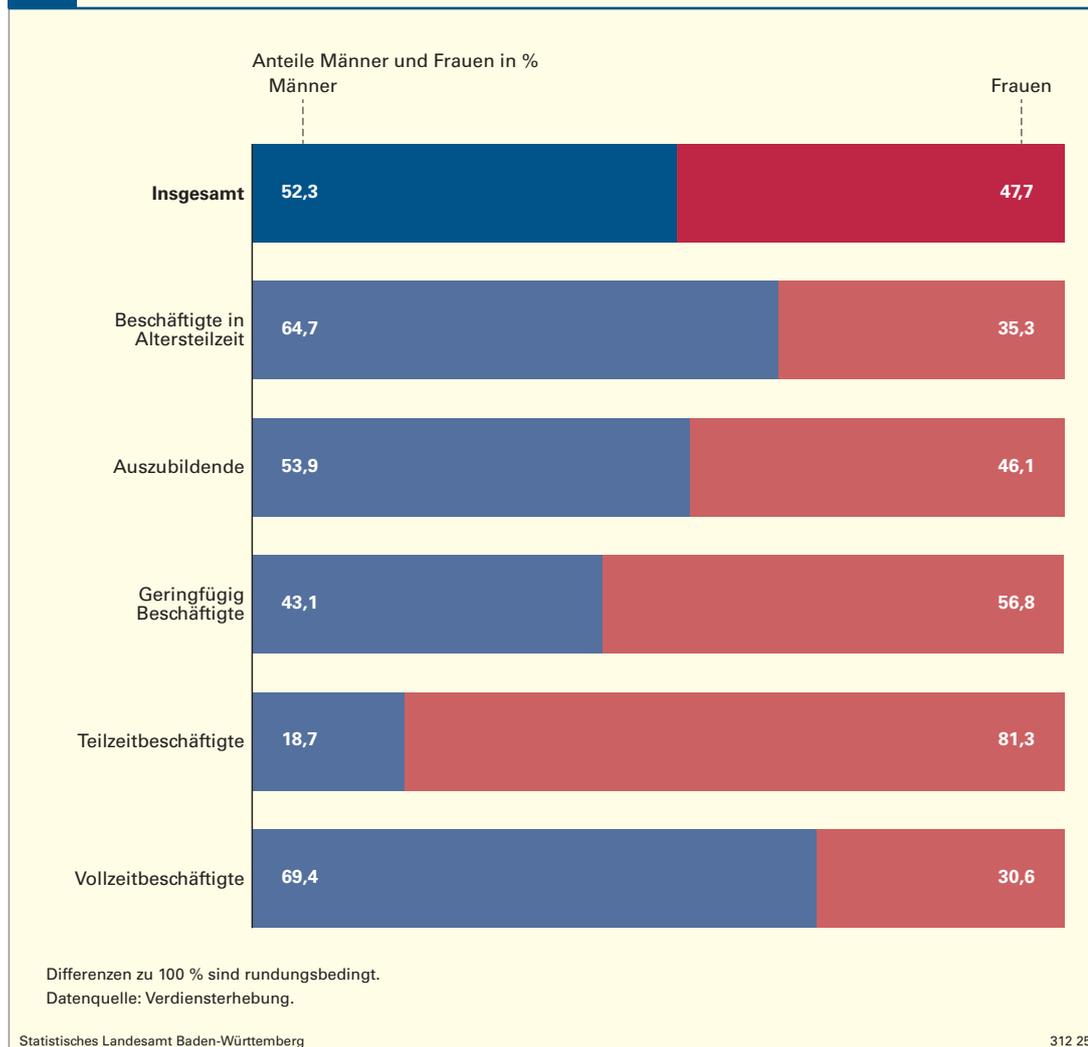
Eine nicht unerhebliche Ursache für den Gender Pay Gap stellt auch der Beschäftigungsumfang dar, sodass es in diesem

Zusammenhang auch sinnvoll ist, sich die Zahlenverhältnisse zwischen den Geschlechtern zu verdeutlichen. Von den gut 5,9 Millionen (Mio.) Beschäftigungsverhältnissen in Baden-Württemberg entfiel der Großteil, mit 3,22 Mio. Jobs, auf Vollzeitarbeitsverhältnisse. Knapp ein Viertel der erhobenen Beschäftigungsverhältnisse waren Arbeitsverhältnisse in Teilzeit (1,41 Mio.) und etwas unter 1 Mio. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (0,98 Mio.). Damit hat die geringfügige Beschäftigung im Vergleich zu 2023 etwas zugenommen (2023: 0,97 Mio.), ebenso wie die Teilzeitarbeitsverhältnisse (2023: 1,37 Mio.), während die Vollzeitbeschäftigungsanzahl leicht gesunken ist (2023: 3,25 Mio.). Wie aus *Schaubild 3* ersichtlich, entfielen 47,7 % (2,82 Mio.) aller Beschäftigungsverhältnisse auf weibliche Beschäftigte. Bei den Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen machten Frauen mit 30,6 % (0,99 Mio.) jedoch einen deutlich kleineren Teil aus als Männer, stellten aber 81,3 % aller Teilzeitarbeitsverhältnisse

(1,15 Mio.). Ebenso waren die weiblichen Arbeitnehmenden mit 56,8 % (0,56 Mio.) bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in der Mehrheit.

Zwischen männlichen und weiblichen Vollzeit- bzw. Teilzeitkräften besteht mit 19 % bzw. 18 % eine recht große Verdienstdiskrepanz, wobei im Vergleich zu 2023 die Differenz vor allem bei den Teilzeitkräften abgenommen hat (2023: 22 %). Demgegenüber besteht bei Männern und Frauen mit geringfügiger Beschäftigung so gut wie kein unbereinigter Gender Pay Gap bzw. sogar eher eine leicht höhere durchschnittliche Vergütung bei den Frauen (-1 %). Auch in Abhängigkeit von anderen Merkmalen (Ausbildungsabschlüsse, Anforderungsniveau etc.) ist die Lohnlücke zwischen geringfügig beschäftigten Frauen und Männern niedriger ausgeprägt als bei Vollzeit- und Teilzeitkräften, oftmals sogar in geringem Ausmaß zum Vorteil der weiblichen Beschäftigten (*Tabelle 3*). Ein

S3 Beschäftigtengruppen in Baden-Württemberg im April 2024 nach Geschlecht



Grund hierfür ist sicherlich, dass es sich um eine Beschäftigtengruppe handelt, in welcher der Verdienst stark durch staatliche Vorgaben (Mindestlohn) reguliert wird.

Auswirkungen von Mutterschaft auf die Verdienstentwicklung bei Frauen

Auch die Merkmale mit geringerer Erklärungskraft für die Unterschiede in den Bruttostundenverdiensten von Männern und Frauen sollen an dieser Stelle Erwähnung finden.

Rückt man die Dauer der Betriebszugehörigkeit in den Fokus, so fällt auf, dass mit zunehmendem Dienstal in der Tendenz die Vergütung der Arbeitnehmenden steigt, gleichzeitig aber ebenfalls die Differenz bei der Bezahlung von weiblichen und männlichen Beschäftigten. Beim Berufsstart liegen die Verdienstunterschiede im Durchschnitt noch bei 8 %. Ab einer Zugehörigkeitsdauer von 16 Jahren und mehr in einem Unternehmen steigt die Diskrepanz auf 23 % und damit fast auf das Dreifache. Bei Teilzeitkräften mit 31 und mehr Betriebsjahren zeigt sich sogar ein Anstieg des Verdienstunterschieds bis auf 40 % zuungunsten der weiblichen Arbeitskräfte.

Die Betrachtung des Verdienstunterschieds zwischen den Geschlechtern anhand des Lebensalters bietet ebenfalls interessante Einblicke. Dieses ist oftmals eng mit dem Dienstal verknüpft, 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 hier auch weiterhin der Start in die Familienphase und damit die Geburt des ersten Kindes zu haben (2024 im Schnitt mit 31,1 Jahren). *Schaubild 4* zeigt, dass sich der Bruttostundenverdienst bei Frauen ungefähr ab einem Alter von 32 Jahren nicht mehr wie zuvor kontinuierlich mit steigendem Lebensalter erhöht, sondern für das restliche Berufsleben auf einem durchschnittlichen Niveau zwischen etwas unter 23 und etwas über 25 Euro brutto pro Stunde stagniert. Die Stundenverdienste von Männern wachsen dagegen (wenn auch nicht kontinuierlich, sondern mit phasenweiser Stagnation) bis zu einem Alter von ungefähr 63 Jahren auf ein mittleres Niveau von über 34 Euro an. Der größte Verdienstunterschied zwischen den

Geschlechtern besteht mit 30 % in einem Alter von 60 bis 64 Jahren, bevor er kurz vor dem Renteneintrittsalter und bei darüber hinaus erfolgreicher Beschäftigung, vor allem bedingt durch die Verringerung des Verdienstes bei den Männern wieder abnimmt (11 %). Als Ursache dürften hier unter anderem Alterszeitregelungen oder auch der Wechsel in eine geringfügige Beschäftigung kurz vor oder nach dem Renteneintritt in Frage kommen.

Vor allem im Alter zwischen etwa 30 und 60 Jahren und damit vornehmlich in der potenziellen Kindergeburts- und Erziehungszeit zeigt sich zudem ein deutlich wachsender Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern von 11 % in der Altersgruppe Anfang 30 Jahre bis auf 30 % in der Altersgruppe ab 60 bis Mitte 60 Jahre. Dies dürfte unter anderem daran liegen, dass es vor allem Frauen sind, die in der Phase der Familienbildung und Kindererziehung beruflich kürzer treten, in Teilzeit arbeiten oder eine berufliche Pause einlegen und sich dadurch in einer Situation wiederfinden, die berufliche bzw. Verdienstnachteile mit sich bringt. Eine Erwerbsunterbrechung oder Reduzierung des Beschäftigungsumfanges im Zusammenhang mit Schwangerschaft/Geburt und dem Großziehen des Nachwuchses beeinflusst also maßgeblich und nachhaltig die Verdienstentwicklung im Erwerbsleben von Frauen. Zudem kann auch weitere Care-Arbeit, wie die (Kranken-) Pflege und Betreuung von anderen Familienangehörigen hinzukommen, die oftmals Frauen erledigen.⁴

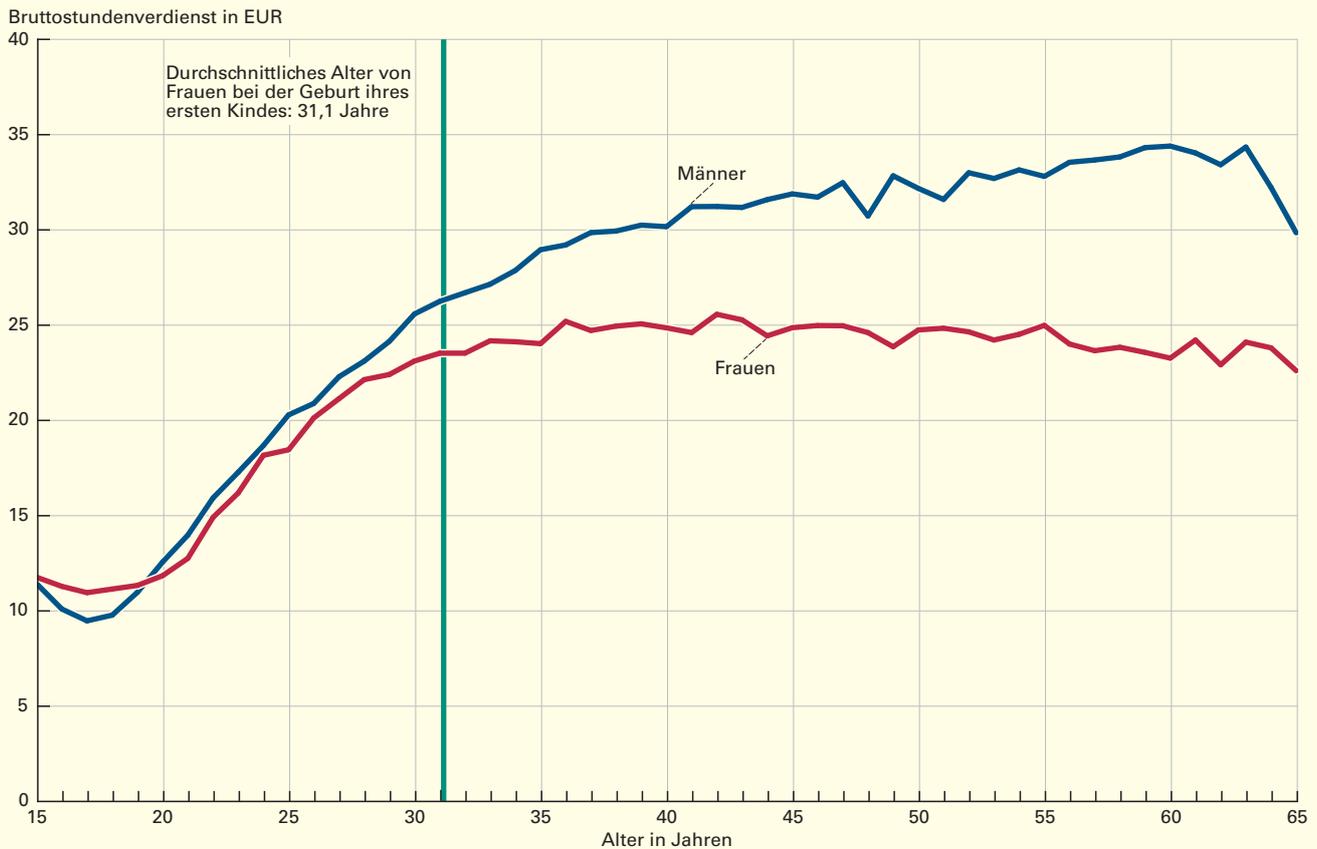
Verdiensthöhe steigt tendenziell mit der Unternehmensgröße

In engem Zusammenhang mit der Betriebszugehörigkeitsdauer steht oftmals auch die Art des Arbeitsvertrags, also ob eine Befristung vorliegt oder die Vertragsform unbefristet ist. Die Vergütungsdiskrepanz zwischen Frauen und Männern bei Verträgen ohne Befristung und einer damit tendenziell längeren Betriebszugehörigkeit ist mit 20 % fünfmal so hoch wie bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen (4 %). Dagegen scheint die Tarifbindung zumindest auf den Gender Pay Gap keine allzu großen Auswirkungen zu haben. So sind zwar die tarifgebundenen Löhne insgesamt, als auch nach Geschlecht, mit etwa einem Fünftel mehr Verdienst jeweils merklich höher als diejenigen ohne Tarifbindung. Der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern liegt aber mit Tarifbindung ebenso hoch wie ohne (19 %). Einen deutlichen Unterschied in der Vergütung macht die Tarifbindung

⁴ Hans-Böckler-Stiftung 2020: Gleichstellung – Rückschritt durch Corona, in: Böckler Impuls, Ausgabe 8/2020, S. 4 ff.

S4

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern in Baden-Württemberg im Jahr 2024 nach Alter*)



*) Ohne Sonderzahlungen; für Wirtschaftszweige B-S, ohne O, für Betriebe ab zehn Beschäftigten (EU-Abgrenzung); Angaben für repräsentativen Monat April 2024. Datenquelle: Verdiensterhebung; Geburtenstatistik.

dagegen bei Teilzeitbeschäftigten aus, vor allem bei männlichen Arbeitnehmenden, die mit Tarifbindung etwa 42,5 % mehr pro Stunde verdienen als ohne Tarifgebundenheit (33,94 gegenüber 23,82 Euro/Stunde). Da dies bei Frauen in Teilzeit deutlich weniger Einfluss auf die Vergütungshöhe hat (ca. 21,2 %; 26,16 gegenüber 21,58 Euro/Stunde), ist hier auch die Verdienstdifferenz zwischen den männlichen und weiblichen Teilzeitkräften mit Tarifbindung fast 2 ½-mal so hoch wie bei Frauen und Männern in Teilzeit ohne Tarifbindung (23 % gegenüber 9 %) (Tabelle 3).

Im Hinblick auf die Unternehmensgröße des Arbeit gebenden Betriebs einer Person lässt sich schließlich noch festhalten, dass die Verdiensthöhe bei beiden Geschlechtern mit zunehmender Beschäftigtenanzahl steigt. Während eine Tendenz beim Verdienstunterschied weniger deutlich auszumachen ist, ist sie bei größeren Unternehmen ab 250 Beschäftigten aufwärts ausgeprägter als bei kleineren Betrieben (Tabelle 3).

Gender Gap Arbeitsmarkt im Südwesten deutschlandweit am höchsten

Neben dem Gender Pay Gap kann zudem mittels des (Eurostat-)Indikators „Gender Gap Arbeitsmarkt“ (Gender Overall Earnings Gap) die Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern noch weiter beleuchtet werden. Beim Gender Gap Arbeitsmarkt (GGA) wird neben dem zentralen Verdienstunterschied aufgrund von unterschiedlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern (Gender Pay Gap) auch der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden im Monat (Gender Hours Gap) sowie die Unterschiede in der Erwerbstätigenquote (Gender Employment Gap) mit einbezogen. Denn neben der Vergütung der Arbeitsleistung wirkt sich auch die Teilnahme am Erwerbsleben an sich sowie der Arbeitsumfang (langfristig) auf den Verdienst aus, sodass der Indikator ein noch erweitertes Bild liefert (vergleiche i-Punkt „Gender Gap Arbeitsmarkt“).

So lag in Baden-Württemberg die durchschnittliche Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden 2024 bei weiblichen Beschäftigten bei 119 Stunden/Monat, während sie bei Männern 150 Stunden/Monat betrug. Damit ergibt sich wie schon 2023 ein Gender Hours Gap von 21 % (bundesweit 18 %). Dabei steigt der Gender Hours Gap etwa ab dem durchschnittlichen Alter bei der Geburt des ersten Kindes (bei Müttern: 31,1 Jahre) in den Folgejahren der Erziehungszeit relativ stetig an (vgl. *Schaubild 5*). Grund dafür dürfte sein, dass Frauen häufig ihre Arbeitszeit nach der Ge-

burt eines Kindes reduzieren, während die durchschnittliche Arbeitszeit bei den männlichen Beschäftigten ab diesem Alter eher noch etwas ansteigt. Als eine Komponente des GGA wirkt sich zwar der hohe Gender Pay Gap im Land auf die Höhe des hiesigen GGA aus. Daneben spielt aber ebenfalls der hohe Gender Hours Gap eine Rolle, da die monatlich bezahlten Arbeitsstunden von Frauen vor allem in den neuen Ländern im Schnitt deutlich höher liegen als in Baden-Württemberg (zum Beispiel 138 Stunden/Monat in Sachsen-Anhalt).

Laut aktuellster vorläufiger Zahlen aus dem Mikrozensus für das Jahr 2023 waren bei den Beschäftigten zwischen 15 und 64 Jahren 75,5 % der Frauen und 83,3 % der Männer im Südwesten erwerbstätig. Diese Quoten liegen jeweils noch etwas höher als 2022. Dabei weist der Südwesten im Bundesvergleich zwar eine der höchsten Erwerbstätigenquoten bei weiblichen Beschäftigten auf. Die Erwerbstätigkeit bei den Männern ist aber ebenfalls eine der höchsten in Deutschland, sodass sich hier dennoch eine entsprechende Lücke auf-tut. Dadurch ergibt sich ein Gender Employment Gap von 9 % im Land. Mit diesem Wert liegt Baden-Württemberg im Bundesdurchschnitt (ebenfalls 9 %). Berücksichtigt man alle drei genannten Dimensionen Bruttostundenverdienst, bezahlte Arbeitsstunden und Erwerbstätigenquote hinsichtlich der Verdienstungleichheit zwischen den Geschlechtern, liegt der daraus berechnete Gender Gap Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg mit 42 % weiterhin über dem Bundesdurchschnitt von 37 %. Beide Werte sind aber im Vergleich zum Vorjahr um jeweils 2 Prozentpunkte gesunken, was sicherlich auch mit dem sich verringernden GPG zu tun hat. Auch wenn der Gender Gap Arbeitsmarkt aufgrund der Vereinigung von drei unterschiedlichen Kenngrößen nicht immer eindeutig interpretierbar ist, gilt dennoch, dass die Verdienstungleichheit zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt im Südwesten mit 42 % deutschlandweit am stärksten ausgeprägt ist, dicht gefolgt von Bayern mit 41 %. Dagegen liegt der GGA gerade in den ostdeutschen Bundesländern, beispielsweise in Brandenburg mit 19 %, deutlich niedriger (*Tabelle 4*).



Gender Gap Arbeitsmarkt

Beim Gender Gap Arbeitsmarkt handelt es sich um einen (Eurostat-)Indikator (Eurostat-Bezeichnung: Gender Overall Earnings Gap), bei dem neben dem zentralen Verdienstunterschied aufgrund von unterschiedlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern (Gender Pay Gap) auch der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden im Monat (Gender Hours Gap) sowie bei der Erwerbstätigenquote (Gender Employment Gap) berücksichtigt wird. Denn neben der Vergütung der Arbeitsleistung wirkt sich auch die Teilnahme am Erwerbsleben an sich sowie der Arbeitsumfang (langfristig) auf den Verdienst aus.

Die Berechnung des Gender Gap Arbeitsmarkt folgt einer ähnlichen Logik wie die des Gender Pay Gaps, allerdings werden hier alle drei genannten Komponenten in der Formel berücksichtigt. Die drei Bestandteile werden jeweils für Frauen und Männer multipliziert und anschließend die Differenz aus den multiplizierten Komponenten der Männer und Frauen gebildet und in Relation zu den drei Komponenten der Männer gesetzt:

$$\frac{(BSV_m \times H_m \times ETQ_m) - (BSV_f \times H_f \times ETQ_f)}{(BSV_m \times H_m \times ETQ_m)} \times 100 = GGA \text{ (in \%)}$$

BSV = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst (in EUR)

H = bezahlte Arbeitsstunden im Monat

ETQ = Erwerbstätigenquote (in %)

m = Mann

f = Frau

Auch wenn der Gender Gap Arbeitsmarkt aufgrund der Vereinigung von drei unterschiedlichen Kenngrößen und der dadurch bedingten Mehrdimensionalität nicht so leicht greifbar und eindeutig interpretierbar ist wie der Gender Pay Gap, lassen sich vor allem Schlüsse auf die Verdienst- und Beschäftigungssituation der Geschlechter aus ihm ziehen, wenn man den Indikator im Zeitverlauf betrachtet oder einen Regionen-/Ländervergleich anstellt. Dabei gilt: Je höher dessen Wert, desto stärker ausgeprägt ist die Verdienstungleichheit zwischen den Geschlechtern auf dem betrachteten Arbeitsmarkt.¹

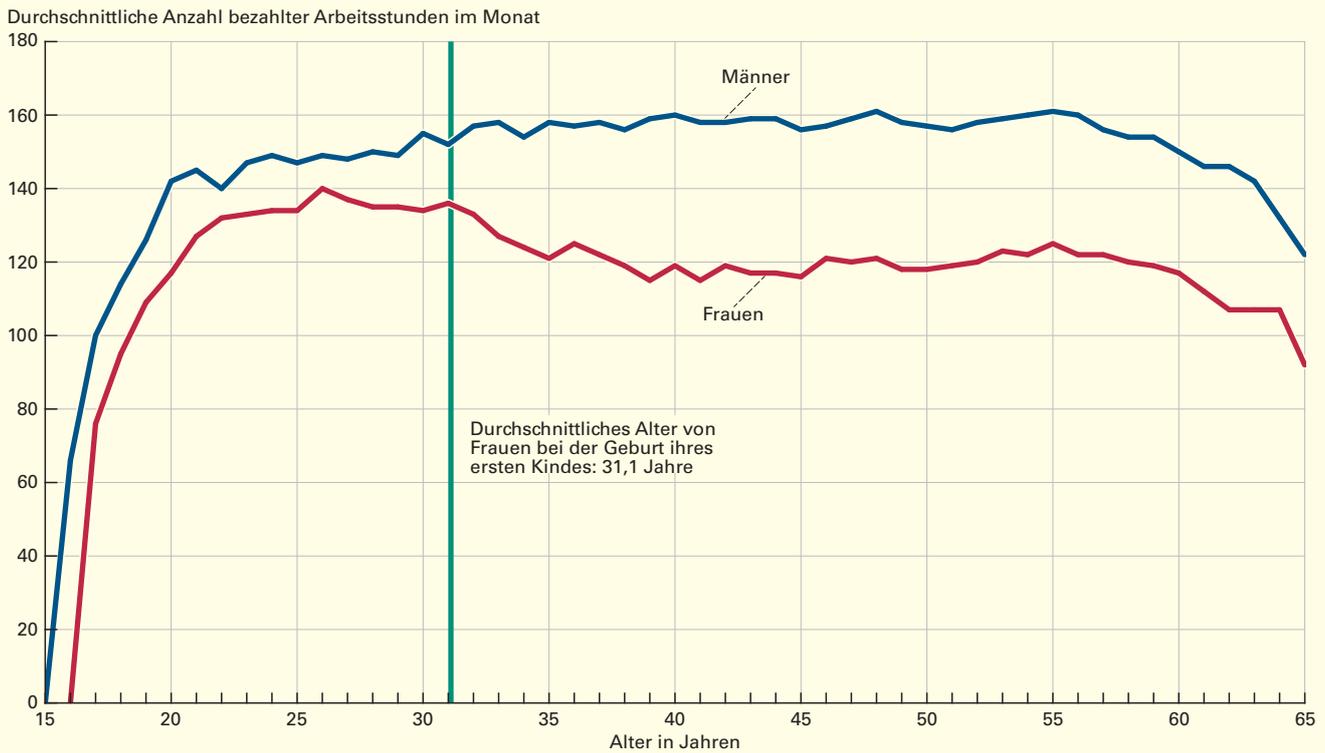
¹ Vgl. Statistisches Bundesamt 2025: Gender Gap Arbeitsmarkt (GGA), <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Glossar/gender-gap-arbeitsmarkt.html> (Abruf: 17.06.2025).

Fazit und Ausblick

Durch den angesprochenen Erhebungswechsel sind die dargestellten Entwicklungen beim Gender Pay Gap ab 2022 nur bedingt mit den Zahlen vor dem Jahr 2022 vergleichbar. Dennoch lässt sich – mit kleinen Änderungen an der ein oder anderen Stelle – für die

S5

Durchschnittliche Anzahl bezahlter Arbeitsstunden im Monat von Frauen und Männern in Baden-Württemberg im Jahr 2024 nach Alter*)



*) Bezahlte Arbeitsstunden von Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten; inklusive bezahlter Überstunden. Angaben für repräsentativen Monat April 2024. Datenquelle: Verdiensterhebung; Geburtenstatistik.

letzten Jahre ein recht ähnliches Gesamtbild bei der Entwicklung der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern zeichnen. Den größten Einfluss auf den Verdienstunterschied, sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene, hatte dabei auch 2024 der Umstand, dass Frauen vielfach in Branchen, Berufen und Anforderungsniveaus arbeiten, die schlechter vergütet werden. Auch der Teilzeitanteil bei Frauen ist weiterhin erheblich höher und sie haben häufiger als Männer Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie, was durchschnittlich auch mit geringeren Bruttoverdiensten pro Stunde einhergeht. Während sich für 2022 noch eher eine Stagnation bei der Schließung der Verdienstlücke andeutete, da der bereinigte GPG im Vergleich zu 2018 unverändert blieb (7 %), ließ sich für 2023 und 2024 im Südwesten eine Verringerung sowohl des unbereinigten GPG von 22 % auf 19 % als auch des bereinigten GPG von 6 % auf 5 % beobachten. Ob dieser Positivtrend im Land ausreichen wird, damit auf Bundesebene das Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung erfüllt wird, den (unbereinigten) Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern bis zum Jahr

T4

Gender Gap Arbeitsmarkt und seine Bestandteile in Baden-Württemberg und Deutschland 2024 und 2023

Gender Gap Arbeitsmarkt	Baden-Württemberg		Deutschland	
	2024	2023	2024	2023
Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst in EUR				
Frauen	22,80	20,97	22,24	20,84
Männer	28,20	26,93	26,34	25,30
Gender Pay Gap (%)	19	22	16	18
Durchschnittliche Anzahl bezahlter Arbeitsstunden im Monat				
Frauen	119	117	122	121
Männer	150	148	149	148
Gender Hours Gap (%)	21	21	18	18
Erwerbstätigenquote (Beschäftigte zwischen 15 und 64 Jahren, in %)				
Frauen	75,5	74,8	73,6	73,0
Männer	83,3	82,7	80,8	80,5
Gender Employment Gap	9	10	9	9
Gender Gap Arbeitsmarkt	42	44	37	39

Datenquelle: Verdiensterhebung, Angaben für repräsentativen Monat April; Erwerbstätigenquote: Mikrozensus (Ersterggebnisse aus dem jeweiligen Vorjahr).

- 5 Die Bundesregierung 2025: Transformation gemeinsam gerecht gestalten. Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie – Weiterentwicklung 2025, S. 163, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975228/2335292/c4471db32df421a65f13f9db3b5432ba/2025-02-17-dns-2025-data.pdf?download=1> (Abruf: 17.06.2025).
- 6 Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025: Pflegebedürftige, <https://www.statistik-bw.de/SozSicherheit/Pflege/1516302x.tab?R=LA> sowie Eckdaten der Pflegestatistik, <https://www.statistik-bw.de/SozSicherheit/Pflege/PG-Eckdaten.jsp> und Pflegevorausberechnung Baden-Württemberg bis 2060, <https://www.statistik-bw.de/SozSicherheit/Pflege/Pflegevorausberechnung.jsp> (Abruf: 04.07.2025).
- 7 Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025: Betreuungsquote der Kinder unter 3 Jahren, <https://www.statistik-bw.de/BildungKultur/Kindbetreuung/KJH-u3-KEKP.jsp?path=/Familie/KindhJugend/> (Abruf: 04.07.2025).
- 8 Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2025: Erwerbsquoten von Frauen nach Alter des jüngsten Kindes, <https://www.statistik-bw.de/Familie/Beruffamilie/MZ-ErwQuot-F.jsp> (Abruf: 04.07.2025).
- 9 Vgl. z.B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025: Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2026, <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2025/anhebung-gesetzlicher-mindest-lohn-zum-1-1-2026.html> oder tagesschau.de 2025: Mindestlohn soll auf 14,60 Euro pro Stunde steigen, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/mindestlohn-anstieg-100.html> (Abruf: 04.07.2025).
- 10 Weiller, Ann-Katrin 2025: Verdienste in Baden-Württemberg im April 2023 – Teil 2, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 2/2025, S. 3–14.

2030 auf 10 % zu senken, erscheint angesichts des bisherigen Entwicklungstempos eher unwahrscheinlich.⁵

So hat sich zum Beispiel die Geschlechterverteilung auf die Beschäftigungsverhältnisse in den verschiedenen Branchen in den letzten Jahren kaum verändert und auch bei der Situation in der Kranken-/Altenpflege und bei der Kinderbetreuung ist aktuell keine schnelle Veränderung hinsichtlich einer (zeitlichen) Entlastung der oftmals weiblichen pflegenden Angehörigen absehbar. So wird der überwiegende Teil der Pflegebedürftigen im Südwesten zu Hause von Angehörigen versorgt, die Anzahl der Pflegebedürftigen in den letzten Jahren ist stetig gestiegen und auch der Anteil der Pflegebedürftigen an der Gesamtbevölkerung wird den Prognosen nach weiter zunehmen.⁶ Auch ist bei der Betreuungsquote der unter 3-Jährigen in den vergangenen Jahren in Baden-Württemberg kaum eine Steigerung zu erkennen (2023 bei 31 %)⁷. Unabhängig von der Entwicklung der Anzahl sowie der Kosten für Betreuungsplätze bleibt mindestens aber die Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit bei Frauen bedingt durch Mutterschutz und Geburt bestehen.⁸

Ob und welchen Einfluss die Ende Juni 2025 von der Mindestlohnkommission für die Jahre 2026 und 2027 ausgehandelte, zweistufige Mindestlohnerhöhung auf die künftige Entwicklung des Gender Pay Gap haben wird, bleibt abzuwarten.⁹ In der Vergangenheit profitierten prozentual vor allem die unteren Verdienstgruppen und damit auch verstärkt Frauen hiervon, wobei sich auch Auswirkun-

gen auf die benachbarten Lohngruppen (Spill-Over-Effekt) zeigten.¹⁰ Wie sich die Bezahlung von Männern und Frauen nun kurz- und langfristig weiter entwickelt und welche Faktoren dafür Erklärungen liefern können, gilt es auch zukünftig anhand der jährlichen Ausweisung des unbereinigten sowie bereinigten Gender Pay Gaps und weiterer flankierender Zahlen auf Grundlage der Verdiensterhebung zu beobachten und auszuwerten. Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Relevanz wird die Entwicklung des Verdienstunterschiedes zwischen Frauen und Männern dabei auch weiterhin im öffentlichen Interesse stehen. ■

Weitere Auskünfte erteilt
Ann-Katrin Weiller, Telefon 0711/641-24 45,
Ann-Katrin.Weiller@stala.bwl.de

kurz notiert ...

Gender Pay Gaps an den Landeshochschulen Baden-Württembergs – Ergebnisbericht Juni 2024

In einer Studie des **Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg** wurde ein möglicher Gender Pay Gap bzw. Gender Gap zwischen Professorinnen und Professoren bezogen auf die Leistungsbezüge erstmals landesweit für Baden-Württemberg untersucht.

Im Fokus der Analyse stand die Frage nach genderspezifischen Unterschieden in den verhandelbaren Gehaltsbestandteilen und Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren. Die Untersuchung erfolgte quantitativ-deskriptiv, auf der Ebene der Hochschulart und auf Basis von zwei getrennten Datensätzen, die insgesamt 70 % der gesamten Professorenschaft der Landeshochschulen abbilden.

https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Bericht_GPG_Hochschulen_BW_2024.pdf (Abruf: 13.08.2025)

