

Pressemitteilung vom 04.03.2021

Gender-Pay-Gap: In diesen Branchen ist die Lücke besonders groß

Bei gleichem Beruf, gleicher Position sowie gleicher Arbeit und trotz identischer Berufserfahrung und Ausbildung verdienen Frauen rund 5 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Auch in systemrelevanten Branchen wie dem Lebensmitteleinzelhandel (12 Prozent) ist der Gender-Pay-Gap besonders groß. In der Pflege beträgt die Lücke 4 Prozent. Zum Equal Pay Day 2021 haben GEHALT.de und die comdirect-Initiative finanz-heldinnen eine Studie zur Lohnlücke in Deutschland veröffentlicht. Auf Basis von 143.975 Datensätzen wurden die bereinigten Gender-Pay-Gaps nach Branchen, Berufsgruppen und Regionen untersucht.

Über alle Branchen, Positionen und Berufe hinweg verdienen Frauen in Deutschland rund 37.000 Euro und Männer rund 47.600 Euro im Jahr. Somit beträgt die unbereinigte Entgeltlücke rund 22,2 Prozent zu Gunsten der Männer. Vergleichen die Analyst*innen ausschließlich Einkommen von Frauen und Männern, die unter den gleichen Voraussetzungen arbeiten, beträgt die Lücke noch immer 5,1 Prozent (bereinigte Entgeltlücke). Unter Führungskräften ist diese mit 7,0 Prozent größer als unter Fachkräften (5,2 Prozent).

Weiblich, systemrelevant und unterbezahlt – der Gender-Pay-Gap im Branchenvergleich

Im Branchenvergleich unter Fachkräften sticht vor allem der Einzelhandel mit hohen Gender-Pay-Gaps hervor. In Supermärkten verdienen Arbeitnehmerinnen rund 12 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen – obwohl sie die gleiche Arbeit leisten. Im Einzelhandel für Bau und Einrichtung (10,4 Prozent) und in der Versicherungsbranche (10,1 Prozent) sind die Unterschiede ebenfalls groß. Am niedrigsten ist die bereinigte Lücke in der Biotechnologie (0,8 Prozent), die aktuell auch die lukrativste Branche in Deutschland ist¹.

Hoher Frauenanteil und Ausnahmezustand durch Corona in der Pflege

Pflegekräfte sind während der Pandemie aufgrund längerer Arbeitszeiten und strenger Hygienemaßnahmen einer besonders großen Belastung ausgesetzt². Zudem sind in diesem Bereich vor allem Frauen beschäftigt³ – die trotz gleicher Leistung 4,2 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. In Krankenhäusern sind es sogar 8,3 Prozent weniger. In lukrativen Branchen wie der Automobilindustrie oder im Bankwesen erreichen die bereinigten Entgeltlücken fast 8 Prozent. Im Kulturbereich ist der Wert mit 2,4 Prozent im Vergleich niedrig.

¹ <https://www.gehalt.de/news/gehaltsatlas>

² <https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Corona-Krise-Diskussion-um-maximale-Arbeitszeit-fuer-Pflege,pflegearbeitszeit100.html>

³ <https://www.gehalt.de/news/frauen-in-systemrelevanten-berufen-ueberrepraesentiert-und-unterbezahlt>

Gender-Pay-Gap in ausgewählten Berufen

Zusätzlich haben die Analyst*innen die Lohnlücken exemplarisch anhand ausgewählter Berufsgruppen untersucht. So verdienen Journalistinnen trotz gleicher Arbeit rund drei Prozent weniger als ihre Kollegen. Deutlich höher ist die Differenz unter Fachärzt*innen, die ebenfalls im systemrelevanten Gesundheitssektor beschäftigt sind: Unter gleichen Voraussetzungen liegt die Entgeltlücke hier bei 9,3 Prozent. Unter IT-Fachkräften, eine Berufsgruppe, in der Frauen stark unterrepräsentiert sind⁴, ist die bereinigte Entgeltlücke mit 6,2 Prozent etwas niedriger. In der IT-Leitung sind es 4,2 Prozent und bei E-Commerce-Manager*innen liegt sie bei 4,5 Prozent.

Baden-Württemberg: lukrative Gehälter und große Lücken

Die Gehaltshöhe und der Gender-Pay-Gap variieren zudem stark nach Region. In Baden-Württemberg sind die Einkommen, aber auch die Entgeltlücken am höchsten – hier liegt der bereinigte Gender-Pay-Gap bei rund 7,8 Prozent. Auch in Rheinland-Pfalz (7,2 Prozent) und Sachsen (6,1 Prozent) sind die Abweichungen vergleichsweise hoch. Am niedrigsten ist der Wert in Mecklenburg-Vorpommern mit 0,6 Prozent.

„Im Jahr 2021 stellen wir in Deutschland noch Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen fest, die allein auf das Geschlecht zurückzuführen sind. Selbst in Branchen und Berufen mit hohem Frauenanteil gibt es zu selten eine gleichberechtigte Bezahlung“, sagt Dr. Philip Bierbach, Geschäftsführer von GEHALT.de. „Das Ziel unserer Aktivitäten zum Equal Pay Day ist es, mit Wissen und Transparenz einen Beitrag zur Schließung der Lohnlücken zu leisten. Letztlich ist hierbei die Initiative sowohl von Unternehmen als auch von Beschäftigten gefordert.“

„Die größte Auswirkung hat die Lohnlücke auf die Rente – und das trifft besonders uns Frauen. Wir verdienen weniger und wir sparen weniger. Uns Frauen droht Altersarmut. Wir befinden uns hier in einem finanziellen Teufelskreis. Um diesen zu durchbrechen, arbeiten wir als Initiative mit unseren vielfältigen Angeboten täglich daran, Frauen auf dem Weg in ihre finanzielle Zukunft zu unterstützen. Denn wenn wir es nicht schaffen, Frauen für Finanzen zu begeistern, wird das Thema Altersarmut weiterhin uns Frauen im Kern betreffen“, sagt Katharina Brunsendorf, Projektleiterin Initiative finanzheldinnen.

⁴ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/11/PD19_N009_122.html

Alle Ergebnisse im Überblick

(Un)bereinigter Gender-Pay-Gap nach Position

Position	Frauen (Unbereinigt)	Männer (Unbereinigt)	Absolute Lücke (Unbereinigt)	Unbereinigter Gender-Pay- Gap in Prozent	Bereinigter Gender- Pay-Gap in Prozent	Absolute Lücke (bereinigt)
Fachkräfte	36.267 €	44.066 €	7.799 €	17,70	5,15	2.270 €
Führungskräfte	76.696 €	95.403 €	18.707 €	19,61	7,04	6.725 €
Alle Beschäftigten	37.028 €	47.618 €	10.589 €	22,24	5,07	2.417 €

Bereinigter Gender-Pay-Gap nach Region (Fachkräfte)

Bundesland	Frauen (Unbereinigt)	Männer (Unbereinigt)	Absolute Lücke (Unbereinigt)	Bereinigter Gender-Pay-Gap in Prozent
Baden-Württemberg	38.003 €	47.872 €	9.869 €	7,76
Rheinland-Pfalz	35.098 €	43.036 €	7.938 €	7,20
Niedersachsen	33.451 €	40.831 €	4.794 €	6,33
Sachsen	30.146 €	35.661 €	5.515 €	6,10
Sachsen-Anhalt	30.099 €	35.550 €	5.451 €	6,04
Hessen	38.206 €	45.976 €	7.770 €	5,24
NRW	36.554 €	44.186 €	7.632 €	5,02
Thüringen	30.537 €	37.064 €	6.527 €	4,75
Bayern	37.772 €	46.033 €	8.261 €	4,39
Schleswig-Holstein	33.034 €	39.122 €	6.089 €	4,15
Bremen	35.744 €	43.115 €	7.371 €	3,83
Saarland	33.849 €	42.430 €	8.580 €	3,54
Hamburg	39.324 €	46.763 €	7.439 €	3,15
Brandenburg	30.830 €	35.319 €	4.489 €	2,66
Berlin	36.320 €	41.663 €	5.343 €	2,20
Mecklenburg- Vorpommern	29.666 €	33.492 €	3.825 €	0,59

Branchenvergleich: niedrige bereinigte Gender-Pay-Gaps (Fachkräfte)

Branche	Frauen (Unbereinigt)	Männer (Unbereinigt)	Absolute Lücke (Unbereinigt)	Bereinigter Gender-Pay-Gap in Prozent
Kultur	36.583 €	41.594 €	5.011 €	2,39
Touristik & Freizeit	32.651 €	35.156 €	2.504 €	2,29
Hotels & Gaststätten	27.474 €	29.076 €	1.602 €	2,28
Steuerberatung & Wirtschaftsprüfung	36.055 €	39.727 €	3.673 €	1,75
Biotechnologie	43.798 €	48.616 €	4.818 €	0,80

Branchenvergleich: hohe bereinigte Gender-Pay-Gaps (Fachkräfte)

Branche	Frauen (Unbereinigt)	Männer (Unbereinigt)	Absolute Lücke (Unbereinigt)	Bereinigter Gender- Pay-Gap in Prozent
Einzelhandel / Lebensmittel	28.789 €	35.235 €	6.446 €	12,17

Einzelhandel / Bau & Einrichtung	30.004 €	34.950 €	4.947 €	10,41
Versicherungen	39.290 €	54.963 €	15.673 €	10,10
Einzelhandel / Bekleidung & Textil	30.339 €	35.514 €	5.175 €	9,75
Rechtsberatung	33.398 €	50.466 €	17.068 €	8,89

Weitere ausgewählte Branchen (Fachkräfte)

Branche	Frauen (Unbereinigt)	Männer (Unbereinigt)	Absolute Lücke (Unbereinigt)	Bereinigter Gender-Pay-Gap in Prozent
Krankenhäuser	38.581 €	52.100 €	9.190 €	8,30
Automobilindustrie	44.732 €	53.667 €	8.935 €	7,94
Bankwesen	49.961 €	58.952 €	8.991 €	7,56
Handwerk	30.604 €	34.550 €	3.946 €	7,26
Soziale Einrichtungen	32.764 €	35.427 €	2.663 €	4,34
Pflege	31.704 €	35.108 €	3.404 €	4,25
Immobilien	36.888 €	41.962 €	5.074 €	2,87
Medien & Presse	39.056 €	42.556 €	3.500 €	2,65

Gender-Pay-Gap nach Berufsgruppen (Fachkräfte)

Berufe	Frauen (Unbereinigt)	Männer (Unbereinigt)	Absolute Lücke (Unbereinigt)	Bereinigter Gender-Pay-Gap in Prozent
Journalist*innen	39.433 €	42.595 €	3.162 €	2,95
Fachärzt*innen	67.779 €	88.610 €	20.831 €	9,25
IT-Fachkräfte	44.745 €	49.508 €	4.763 €	6,16
E-Commerce- Manager*innen	37.797 €	41.862 €	4.065 €	4,52

Gender-Pay-Gap nach Berufsgruppen (Führungskräfte)

Berufe	Frauen (Unbereinigt)	Männer (Unbereinigt)	Absolute Lücke (Unbereinigt)	Bereinigter Gender-Pay-Gap in Prozent
Personalleiter*in	87.736 €	104.000 €	16.264 €	2,30
IT-Leiter*in	83.342 €	94.177 €	10.835 €	4,23

Gender-Pay-Gap nach Ausbildung (Fachkräfte)

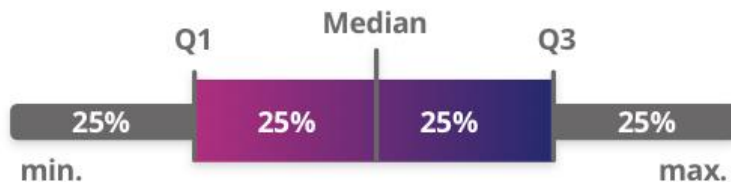
Abschluss	Frauen (Unbereinigt)	Männer (Unbereinigt)	Absolute Lücke (Unbereinigt)	Bereinigter Gender-Pay- Gap in Prozent
Akademiker*innen	47.569 €	63.220 €	15.651 €	5,58
Nicht-Akademiker*innen	33.800 €	39.838 €	6.038 €	4,81

Zur Methodik

Die Vergütungsspezialist*innen von Gehalt.de analysierten insgesamt 143.975 Datensätze von Beschäftigten in Deutschland aus den letzten zwölf Monaten. Der Fokus lag dabei auf den Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Außerdem wurden Faktoren wie Position, Branche, Ausbildung und Beruf berücksichtigt. Die Gehaltsinformationen werden als Mediangehälter in brutto ausgewiesen und basieren auf einer 40-Stunden-Arbeitswoche.

So lesen Sie die Daten

Der Median beschreibt die Mitte aller Daten: 50 Prozent liegen über dem Wert, 50 Prozent darunter. Der Median ist daher genauer als der Durchschnittswert, der durch Ausreißer verzerrt werden kann.



Unbereinigter Gender-Pay-Gap

Bei der Berechnung der unbereinigten Entgeltlücke werden viele gehaltsrelevante Parameter wie Berufserfahrung und Bildungshintergrund vermischt. Der unbereinigte Wert vergleicht die männlichen und weiblichen Beschäftigten lediglich in ihrer Gesamtheit miteinander. Er ist als Differenz des Jahresgehaltes zwischen Männern und Frauen im Verhältnis zum Gehalt der Männer zu verstehen.

Bereinigter Gender-Pay-Gap

Dieser wird durch den Vergleich zweier geschlechterspezifischer Lohn-Regressionen ermittelt. Mittels der sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird der Teil der Lücke ermittelt, der nicht auf beobachtete Einflussfaktoren zurückzuführen ist – wie zum Beispiel Branche, Beruf oder Ausbildung. Es handelt sich bei der bereinigten Entgeltlücke also um eine unerklärliche Differenz, die höchstwahrscheinlich auf das Geschlecht zurückzuführen ist.

Über die Kampagne #ohmy_gap

Die finanz-heldinnen, eine Initiative der comdirect, und das Unternehmen Gehalt.de schaffen gemeinsam Aufmerksamkeit für das Thema „Equal Pay“ in Deutschland. Verlängert wird die Kampagne unter dem Motto #ohmy_gap über reichweitenstarke Multiplikator*innen aus Politik, Gesellschaft und besonders betroffenen Berufen und Branchen.

Alle Informationen, Möglichkeiten der eigenen Gehaltsanalyse sowie praktische Tipps zur Schließung der eigenen Rentenlücke gibt es unter: www.finanz-heldinnen.de/ohmygap

Über finanz-heldinnen

Die Initiative finanz-heldinnen wurde im Januar 2018 von Mitarbeiterinnen der comdirect ins Leben gerufen. Sie haben es sich zum Ziel gesetzt, speziell Frauen für Finanzen zu begeistern, und sie mit vielfältigen Wissensformaten auf dem Weg in ihre finanzielle Zukunft zu begleiten.

Auf ihrer Webseite (www.finanz-heldinnen.de) bietet die Initiative ein breites Informationsangebot. Darüber hinaus sollen Veranstaltungen oder die kostenlose Lern-App ‚finanzcoach‘ Frauen unterstützen, selbst Finanzentscheidungen treffen zu können. Für ihr Engagement erhielt die Initiative den Internationalen Deutschen PR-Preis in der Kategorie Nachhaltigkeit – Verantwortung – CSR.

Kontakt:

Katharina Brunsendorf
Leitung Initiative finanz-heldinnen

Katharina.brunsendorf@comdirect.de
04106-7041424

Über die Gehalt.de GmbH

GEHALT.de ist das führende Gehaltsportal im deutschsprachigen Raum und gehört zur Gehalt.de GmbH. Das Hamburger Unternehmen wurde 1999 gegründet und spezialisiert sich auf digitale Vergütungsdienstleistungen für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Zu den weiteren Marken gehören Gehaltsvergleich.com und das Firmenkundengeschäft Compensation Partner. Seit 2019 ist die Gehalt.de GmbH mehrheitlich Bestandteil der StepStone Gruppe.

Kontakt:

Jan Rudnicki
PR-Manager
Gehalt.de GmbH
rudnicki@gehalt.de
Tel: 040 4134 543 902