

# REPORT

Nr. 80, Februar 2023

Das WSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

## STAND DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEUTSCHLAND IN AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN

Svenja Pfahl, Eugen Unrau, Yvonne Lott, Maike Wittmann

Wie ist der Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen Branchen auf dem deutschen Arbeitsmarkt? Anhand zentraler Indikatoren auf Basis des WSI GenderDatenPortals ([www.wsi.de/genderdatenportal](http://www.wsi.de/genderdatenportal)) liefert der vorliegende Report eine knappe und zusammenfassende Übersicht über den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung in Deutschland, erstmalig mit Fokus auf die Gleichstellungssituation in ausgewählten Branchen. Die Ergebnisse zeigen, dass Geschlechterungleichheit insbesondere in Hinblick

auf die Arbeitszeitdauer und das Einkommen über (fast) alle Branchen besteht. Die branchenbezogene Betrachtung zeigt allerdings auch, dass Unterschiede in der Arbeitssituation zwischen Frauen und Männern in einigen Branchen im besonderen Maße vorherrschen. Diese Branchen weisen eine ungünstigere Arbeitssituation für Frauen (oder für Männer) in Bezug auf viele oder sogar alle der hier gewählten Indikatoren auf. In anderen Branchen gibt es eine vergleichsweise ausgeglichene Situation zwischen den Geschlechtern.

# INHALT

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Methodisches Vorgehen</b>	<b>4</b>
2.1	Auswahl der Branchen	4
2.2	Auswahl der Indikatoren	6
2.3	Daten, Datenqualität und damit abgebildeter Beschäftigtenanteil	8
2.4	Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	11
<b>3</b>	<b>Ergebnisse auf einen Blick</b>	<b>12</b>
3.1	Geschlechterungleichheiten über alle Branchen hinweg	12
3.2	Zentrale Branchenunterschiede	13
<b>4</b>	<b>Überblick der ausgewählten Branchen</b>	<b>16</b>
4.1	Frauen- und Männeranteile	16
4.2	Frauen und Männer nach Betriebsgröße	18
4.3	Frauen und Männer nach Altersgruppen	20
<b>5</b>	<b>Stand der Gleichstellung in ausgewählten Branchen</b>	<b>23</b>
5.1	Berufsabschluss	24
5.2	Befristung	26
5.3	Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit	28
5.4	Vertikale Segregation	30
5.5	Vollzeit und Teilzeit	32
5.6	Arbeitszeitgruppen	35
5.7	Samstagsarbeit	36
5.8	Sonntagsarbeit	37
5.9	Abendarbeit	38
5.10	Wechselschicht	39
5.11	Existenzsicherung	40
5.12	Bruttostundenverdienste	42
5.13	Gender Pay Gap	45
5.14	Niedriges Monatseinkommen	48
<b>6</b>	<b>Ausblick und politische Schlussfolgerungen</b>	<b>50</b>
	<b>Datenanhang</b>	<b>53</b>
	Informationen zu den einzelnen Indikatoren	53

# AUTORENSCHAFT



## Svenja Pfahl

Geschäftsführerin SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin)  
svenja.pfahl@sowitra.de



## Eugen Unrau

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin)  
eugen.unrau@sowitra.de



## Dr. Yvonne Lott

Referatsleiterin Geschlechterforschung  
yvonne-lott@boeckler.de



## Maike Wittmann

Studentische Mitarbeiterin (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin)  
maike.wittmann@sowitra.de

# 1 EINLEITUNG

Der vorliegende Report fragt nach dem Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in ausgewählten Einzelbranchen des deutschen Arbeitsmarktes. Es werden Zahlen und Fakten zum Stand der Gleichstellung in einzelnen Branchen des Produktions- und Dienstleistungsbereiches geliefert – und zwar in Hinblick auf Bildung, Erwerbsarbeit, Arbeitszeit und Einkommen. Damit knüpft der Report an die deutschlandweite Analyse von ausgewählten Gleichstellungsindikatoren an (Lott et al. 2022) und verfolgt das Ziel, erste Erkenntnisse zum Stand der Gleichstellung in Einzelbranchen zu liefern und branchenbezogene Unterschiede der Gleichstellung von Frauen und Männern aufzuzeigen. Wie ist der Stand der Gleichstellung im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor? In welchen Branchen sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern besonders groß?

Mit der branchenbezogenen Fokussierung gehen allerdings auch Zugeständnisse bei der Datenverfügbarkeit einher: Nicht für alle Indikatoren aus den sechs Handlungsfeldern des WSI GenderDataPortals (<https://www.wsi.de/genderdatenportal>) Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Sorgearbeit und Mitbestimmung sind branchenbezogene Daten verfügbar. Eine detaillierte Erläuterung des Konzepts und des theoretischen Rahmens dieser sechs Handlungsfelder liefern Hobler et al. (2020, S.2f.).

Einige Indikatoren, etwa im Bereich Sorgearbeit, können nicht branchenbezogen ausgewertet werden, weil sie schlichtweg nicht erhoben werden oder die Datenverfügbarkeit eingeschränkt ist. Die Auswahl der Indikatoren für die branchenbezogene Betrachtung fällt – gegenüber der deutschlandweiten Darstellung (Lott et al. 2022) – daher etwas kleiner aus bzw. die Darstellung der Indikatoren erfolgt in vereinfachter, etwas größerer Form (vgl. Kap. 2.1). Im zusätzlichen, separat angebotenen Online Appendix (Download möglich über den Link: [https://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_report\\_gleichstellung\\_branchenvergleich.xlsx](https://www.boeckler.de/pdf/wsi_report_gleichstellung_branchenvergleich.xlsx)) finden sich alle branchenspezifischen Ergebnisse inklusive des jeweiligen geschlechterbezogenen Abstandes auch in Tabellenform, ergänzt um Angaben zum Gesamtdurchschnitt aller betrachteter Branchen.

Das methodische Vorgehen bei der Auswahl der Branchen, die Auswahl der Indikatoren sowie die genutzten Daten werden in Kapitel 2 erläutert. Hier wird auch die Art und Weise der Darstellung der Ergebnisse vorgestellt. Ein Überblick über die zentralen Ergebnisse findet sich in Kapitel 3. Die ausgewählten Einzelbranchen und ihre allgemeinen Merkmale – Frauen- und Männeranteil, Betriebsgröße und Altersstruktur – werden in Kapitel 4 vorgestellt. Kapitel 5 präsentiert die Ergebnisse im Einzelnen. Der Report schließt in Kapitel 6 mit einigen politischen Schlussfolgerungen.

## 2 METHODISCHES VORGEHEN

### 2.1 Auswahl der Branchen

Die dargestellten Branchen basieren auf ausgewählten Wirtschaftszweigen bzw. -abteilungen der beim Statistischen Bundesamt gebräuchlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige (vgl. Statistisches Bundesamt 2008). Die Auswahl der ausgewerteten und dargestellten Branchen erfolgt entlang folgender Überlegungen:

- 1 der Verfügbarkeit von branchenbezogenen Daten zu einzelnen Indikatoren.
- 2 der Größe (Anzahl Beschäftigte in Deutschland), der wirtschaftlichen Bedeutung sowie der wirtschaftlichen/gesellschaftlichen Relevanz der einzelnen Branchen.
- 3 dem Anspruch nach Diversität: So sollten alle drei Beschäftigungssektoren (Land- und Forstwirtschaft, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungssektor) hinreichend dargestellt und daraus jeweils Einzelbranchen mit gänzlich unterschiedlichen Charakteristika z. B. im Hinblick auf Betriebsgröße oder Arbeitsbedingungen in die Auswertungen aufgenommen werden.
- 4 Übersichtlichkeit und Lesbarkeit: Schlussendlich sollten die Grafiken für die Nutzer\*innen verständlich sein.

Für die hier vorliegenden Auswertungen wurden dementsprechend 49 relevante und beschäftigtenintensive Wirtschaftsabteilungen aus den insgesamt 88 Wirtschaftsabteilungen der Klassifikation

des Statistischen Bundesamtes (2008) ausgewählt und zu 35 Branchen zusammengefasst und verdichtet. Tabelle 1 listet diese 35 ausgewählten Einzelbranchen aus Produktions- und Dienstleistungsbereich auf.

Zusammengefasst zu einer Branche wurden dabei jeweils nur solche Wirtschaftsabteilungen, deren Tätigkeiten und Strukturmerkmale (z.B. Geschlechteranteil, Betriebsgrößenstruktur, Arbeitsbedingungen) vergleichbar waren (eine detaillierte Übersicht wie die 49 relevanten Wirtschaftsabteilungen zu den 35 Einzelbranchen zusammengefasst wurden, findet sich in Tabelle 5 im Anhang).

Aufgrund beschränkter Datenverfügbarkeit konnte ein kleiner Kreis von Auswertungen jedoch nicht detailliert durchgeführt werden. Hier liegen stattdessen nur Ergebnisse für die etwas größeren Wirtschaftsabschnitte vor (1-Steller gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige, vgl. Statistisches Bundesamt 2008; zu den methodischen Hintergründen vgl. Tabelle 3 und 4). Dies bedeutet: Das Ergebnis bezieht sich beispielsweise auf den ganzen Wirtschaftsabschnitt „Gesundheitswesen/Sozialwesen“ und nicht auf die beiden hier in der Regel einzeln dargestellten Branchen Gesundheitswesen und Sozialwesen (inklusive Heime). Einen Überblick zu den hier verwendeten, zusammengefassten Branchen mit den Wirtschaftsabschnitten und Wirtschaftsabteilungen des Statistischen Bundesamtes (2008) liefert Tabelle 5 im Anhang.

## Übersicht der ausgewählten Branchen

(n=35)

Branchen Produktionsbereich (inklusive Land-/Forstwirtschaft) (n= 16)	Branchen Dienstleistungsbereich (n=19)
Land-/Forstwirtschaft	Energieversorgung
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Futtermittel	Kfz-Handel und Reparatur
Textil/Bekleidung	Großhandel (ohne Kfz)
Möbel, Holz- und Korbwaren	Einzelhandel (ohne Kfz)
Herstellung Papier/Pappe	Personen-/Güterverkehr auf Straßen und Schienen
Druckerzeugnisse, Vervielfältigung Ton-/Datenträger	Postdienste
Chemische Erzeugnisse	Beherbergung
Pharmazeutische Erzeugnisse	Gastronomie
Gummi-/Kunststoffwaren	Telekommunikation/ Dienstleistungen der Informations- technologie
Glaswaren/Keramik, Verarbeitung von Stei- nen und Erden	Finanz- und Versicherungsdienst- leistungen
Metallerzeugung/Metallerzeugnisse	Rechts-, Steuer- und Unternehmens- beratung
Elektroindustrie	Architektur- und Ingenieurbüros
Maschinenbau	Forschung/Entwicklung
Automobil und Nutzfahrzeuge	Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau
Hoch-/Tiefbau	Wirtschaftliche Dienstleistungen
Bauinstallation/Ausbaugewerbe	Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung
	Erziehung/Unterricht
	Gesundheitswesen
	Sozialwesen (inkl. Heime)

## 2.2 Auswahl der Indikatoren

Um branchenbezogene Aussagen über die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland treffen zu können, orientiert sich der vorliegende Report an den Indikatoren aus den sechs Handlungsfeldern des WSI GenderDatenPortals (<https://www.wsi.de/gender-datenportal>) und den Analysen zum deutschlandweiten Stand der Gleichstellung (Lott et al. 2022). Detaillierte Erläuterungen zur Auswahl dieser Indikatoren und zur Datengrundlage liefert Hobler et al. (2020).

Für die branchenbezogene Darstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden die zentralen Indikatoren des WSI GenderDatenPortals für eine ausgewählte Zahl von Einzelbranchen gezeigt. Für den Vergleich mit den allgemeinen Ergebnissen für Deutschland (darunter auch West- und Ostdeutschland) verweist die Darstellung der branchenbezogenen Ergebnisse in Kapitel 5 – wo immer möglich – auf die URL zum entsprechenden Indikator des WSI GenderDatenPortals. Aufgrund der beschränkten Datenverfügbarkeit auf Ebene ausdifferenzierter Einzelbranchen können folgende Handlungsfelder nicht oder nur eingeschränkt betrachtet werden:

- Indikatoren im Bereich Sorgearbeit konnten nicht branchenbezogen ausgewertet werden, da die hierzu genutzten gesamtwirtschaftlichen Daten nicht auf Branchen- bzw. Betriebsebene erhoben werden. Zudem bilden die im WSI GenderDatenPortal genutzten Indikatoren in diesem Handlungsfeld in der Regel Ereignisse mit Langfrist- oder Lebensverlaufsperspektive

ab. Jedoch wechseln Beschäftigte im Lebensverlauf die Branchenzugehörigkeit. Auch liegen Daten auf Ebene der Partnerschaft und der Branchen oftmals nicht vor.

- Auch die gewohnten Indikatoren im Bereich Mitbestimmung werden zumeist nicht auf Branchenebene erhoben.
- Im Bereich Bildung können nur die Berufsabschlüsse als Indikator für berufliche Bildung nach (aktueller) Branchenzugehörigkeit ausgewertet werden.
- Andere Themen wie z. B. Arbeitslosigkeit (Bereich Erwerbsarbeit) oder Rentenbezug (Bereich Einkommen) lassen sich nicht adäquat branchenbezogen darstellen bzw. Branchenwechsel im Erwerbsverlauf können nicht ohne Weiteres berücksichtigt werden (z. B. letzte Branchenzugehörigkeit vor Renteneintritt versus Rentenhöhe als Ergebnis der gesamten Erwerbsbiografie).

Aus diesen Gründen beschränkt sich die branchenbezogene Darstellung in diesem Report auf 14 Indikatoren (Tabelle 2), für die auf Ebene der Einzelbranchen eine ausreichende Datenqualität verfügbar ist. Diese Indikatoren liefern Kennzahlen zu den Handlungsfeldern aus dem WSI GenderDatenPortal: Bildung, Erwerbsarbeit, Arbeitszeit und Einkommen. Für neun Indikatoren können die Ergebnisse auf Ebene detaillierter 2-Steller-Branchen dargelegt werden, für fünf Indikatoren muss sich die Darstellung aufgrund von Datenbeschränkungen auf die übergeordneten 1-Steller-Branchen beschränken.

## Branchenbezogene Indikatoren in den Handlungsfeldern

Bereich	Indikatoren	
	Für die detaillierten, zusammengefassten 2-Steller* Branchen	Für die übergeordneten 1-Steller* Branchen (Wirtschaftsabschnitte)
Bildung	(1) <b>Berufliches Bildungsniveau:</b> Berufsabschluss	
Erwerbsarbeit	(2) <b>Befristung:</b> Anteil der befristet Beschäftigten (3) <b>Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit:</b> Ausschließlich geringfügig Beschäftigte (4) <b>Vertikale Segregation:</b> Leistungsgruppen	
Zeit	(5) <b>Vollzeit- und Teilzeit:</b> Erwerbsumfang der abhängig Beschäftigten	(6) <b>Arbeitszeitgruppen:</b> Wochenarbeitszeiten (7) <b>Lage der Arbeitszeit:</b> Regelmäßige Samstagsarbeit (8) <b>Lage der Arbeitszeit:</b> Regelmäßige Sonntagsarbeit (9) <b>Lage der Arbeitszeit:</b> Regelmäßige Abendarbeit (10) <b>Lage der Arbeitszeit:</b> Regelmäßige Wechselschicht
Einkommen	(11) <b>Existenzsicherung:</b> Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts (12) <b>Bruttostundenverdienste:</b> Geschlechterbezogener Abstand der Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten (13) <b>Gender Pay Gap:</b> Geschlechterbezogener durchschnittlicher Verdienstabstand (14) <b>Niedriges Monatseinkommen:</b> Vollzeitbeschäftigung mit maximal 2.000 Euro brutto	

\* Orientiert an der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 des Statistischen Bundesamt (Statistisches Bundesamt 2008). Die hier als Grundlage verwendeten 2-Steller-Branchen sind – mit Ausnahme der Indikatoren (12) und (13) – Ergebnis einer eigenen Zusammenlegung, ausgehend von den detaillierten Wirtschaftsabteilungen des Statistischen Bundesamtes (2008), vgl. hierzu auch Tabelle 5 im Anhang.

## 2.3 Daten, Datenqualität und damit abgebildeter Beschäftigtenanteil

Tabelle 3 gibt einen detaillierten Überblick über die Indikatoren auf Basis des Mikrozensus zu Grunde liegenden Daten sowie die dabei mögliche Branchenanzahl, Tabelle 4 zeigt dasselbe auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit. Beide Tabellen informieren zudem über die Merkmale der Untersuchungsgruppe des jeweiligen Indikators, sowie über den Anteil der mit der Auswertung erfassten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland. Aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit der branchenbezogenen Daten und weiterer methodischer Überlegungen waren nicht in allen Auswertungsschritten immer auch alle ausgewählten Branchen tatsächlich darstellbar (vgl. Kap 2.1). Die Anzahl der berücksichtigten Branchen unterscheidet sich deshalb teilweise nach Indikator. Da es sich bei den hier ausgewählten Branchen um die größeren bzw. größten Branchen in Deutschland mit jeweils vielen Beschäftigten handelt, stehen die Auswertungsergebnisse dennoch – je nach Indikator und Untersuchungsgruppe – für 76 bis 95 Prozent der insgesamt in Deutschland abhängig beschäftigten Frauen und Männer. Dies bedeutet umgekehrt: Bei den nicht in die Auswertung einbezogenen Branchen handelt es sich um kleinere

und weniger beschäftigtenintensive Branchen in Deutschland, in denen zwischen fünf und 24 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland tätig sind.

Die Auswertungen auf Basis der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Tabelle 4) sind jeweils für alle 35 Branchen möglich. Hier besteht die Untersuchungsgruppe aus den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie – beim Indikator „ausschließliche Minijobs“ – zusätzlich auch aus den ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Je nach Indikator beruhen diese Ergebnisse auf 85 bis 87 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer in Deutschland.

Die Auswertungen der Indikatoren „Vertikale Segregation“ (Kapitel 5.4) und „Bruttostundenverdienste“ (Kapitel 5.12) beruhen auf der Vierteljährlichen Verdiensterhebung 2021 des Statistischen Bundesamtes (2022). Angaben zu den absoluten Zahlen der abhängig beschäftigten Frauen und Männer liegen hier nicht vor. Auch der Gender Pay Gap wurde vom Statistischen Bundesamt auf Anfrage in Prozentzahlen bzw. Euro geliefert.<sup>1</sup>

### Infobox 1

#### Lesehilfe zu den Tabellen 3 und 4:

Der Indikator „Existenzsicherung“ wurde für 35 Einzelbranchen ausgewertet. Die Auswertungen hierzu beruhen – bedingt durch Untersuchungsgruppe und jeweiliger Anzahl der darstellbaren Branchen – auf insgesamt 87 Prozent aller in Partnerschaften lebenden abhängig Beschäftigten in Deutschland.

Die Auswertungen zum Indikator „Abendarbeit“ beruhen – bedingt durch die Berücksichtigung von 14 der insgesamt 21 Wirtschaftsabschnitte (1-Steller gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige, vgl. Statistisches Bundesamt 2008) – auf 95 Prozent aller abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende).\*

\* Der Anteil der in der Auswertung erfassten abhängig Beschäftigten fällt z. B. für den Indikator „Abendarbeit“ höher aus als für den Indikator „Samstagsarbeit“, obwohl bei letzterem 15 Wirtschaftsabschnitte einbezogen werden, bei ersterem nur 14 Wirtschaftsabschnitte – da in zwei der 15 Wirtschaftsabschnitte fallzahlenbedingt keine Angaben zur Abendarbeit bei Frauen gemacht werden konnten.

<sup>1</sup> Grundlage ist die Verdienststrukturerhebung, fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. Schätzung für 2021.



## Auswertungen mit dem Mikrozensus

Indikatoren auf Basis des Mikrozensus (StBA), abhängig Beschäftigte (Erstergebnisse 2021)					
Indikator	Auswahl und Anzahl der Branchen <sup>1)</sup>	Merkmale der Untersuchungsgruppe	Anteil der ausgewerteten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland (Grundgesamtheit) <sup>2)</sup>		
			Insgesamt	Frauen	Männer
Frauen- und Männeranteil	35	Abhängig Beschäftigte	86,4	81,0	91,2
Betriebsgröße					
Vollzeit und Teilzeit					
Befristung	35	Abhängig Beschäftigte, ohne Personen in Bildung, Ausbildung oder Freiwilligendienst	76,3	75,0	77,4
Existenz- sicherung	35	Nur abhängig Beschäftigte in Partnerschaften	86,7	87,8	85,6
Arbeitszeit- gruppen	13 <sup>3)</sup> (1-Steller)	Abhängig Beschäftigte	92,1	89,7	94,4
Samstagsarbeit	15 <sup>4)</sup> (1-Steller)	Abhängig Beschäftigte, ohne Auszubildende	94,1	91,8	96,1
Sonntagsarbeit	12 <sup>5)</sup> (1-Steller)		86,3	88,6	84,1
Abendarbeit	14 <sup>6)</sup> (1-Steller)		95,0	94,7	95,2
Wechselschicht	9 <sup>6)</sup> (1-Steller)		76,1	72,2	79,7

## Anmerkungen:

1) Zusammenlegung von 49 der 88 Wirtschaftsabteilungen (2-Steller der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, vgl. Statistisches Bundesamt 2008) zu 35 Branchen. Oder alternativ: Darstellung nach Wirtschaftsabschnitten (1-Steller der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, vgl. Statistisches Bundesamt 2008); je nach Datenverfügbarkeit neun bis 15 der insgesamt 21 Wirtschaftsabschnitte.

2) Aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit und weiterer methodischer Überlegungen (vgl. Kap. 2.1) wurden nicht alle Branchen in Deutschland einbezogen. Der Anteil der in der jeweiligen Auswertung berücksichtigten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland variiert daher leicht zwischen den Indikatoren.

3) Im Gastgewerbe liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.

4) Im Baugewerbe sowie in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.

5) In der Branche Information und Kommunikation liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.

6) Im Baugewerbe liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.

## Auswertungen mit der Beschäftigungsstatistik

Indikatoren auf Basis der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Jahresdurchschnitte 2021)					
Indikator	Anzahl Branchen <sup>1)</sup>	Merkmale der Untersuchungsgruppe	Anteil der ausgewerteten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland (Grundgesamtheit) <sup>2)</sup>		
			Insgesamt	Frauen	Männer
Altersgruppen	35	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	86,4	87,6	85,4
Berufsabschluss					
Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit		Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte plus ausschließlich geringfügig Beschäftigte	86,6	87,4	85,9
Niedriges Einkommen		Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe (d. h. ohne Auszubildende und Praktikant*innen) <sup>3)</sup>	85,3	85,8	85,2

## Anmerkungen:

1) Zusammenlegung von 49 der 88 Wirtschaftsabteilungen (2-Steller der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, vgl. Statistisches Bundesamt 2008) zu 35 Branchen.

2) Aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit und weiterer methodischer Überlegungen (vgl. Kap. 2.1) wurden nicht alle Branchen in Deutschland einbezogen. Der Anteil der in der jeweiligen Auswertung berücksichtigten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland variiert daher leicht zwischen den Indikatoren.

3) Außerdem ohne: Mitarbeitende Familienangehörige; Menschen mit Behinderungen in anerkannten Werkstätten; Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten.

Bei den Auswertungen zur vertikalen Segregation werden 34 zusammengefasste Branchen einbezogen. Die Untersuchungsgruppe besteht in der Regel aus Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten.<sup>2</sup>

Die Untersuchungsgruppe bei den Auswertungen der Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten besteht aus Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten.<sup>3</sup>

Die Auswertungen zum Gender Pay Gap liefern neueste Daten zum Jahr 2022 nach 2-Steller-Branchen. Die Untersuchungsgruppe setzt sich aus allen abhängig Beschäftigten in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten zusammen.<sup>4</sup>

Die hohe Repräsentativität und Datenqualität der verwendeten Daten vom Statistischen Bundesamt und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur unterstützen die Aussagekraft der Ergebnisse des vorliegenden Reports.

2 Abweichend dazu werden für manche Wirtschaftsbereiche auch Beschäftigte aus Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter\*innen erfasst. Für die Wirtschaftsabteilungen Landwirtschaft und Forstwirtschaft werden in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung grundsätzlich keine Daten erfasst.

3 Für manche Wirtschaftsbereiche werden auch Beschäftigte aus Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter\*innen erfasst. Für die Wirtschaftsabteilungen Landwirtschaft und Forstwirtschaft werden in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung keine Daten erfasst.

4 Entsprechend der Vorgaben von Eurostat werden alle abhängig Beschäftigten (auch die geringfügig Beschäftigten) aus Betrieben mit mindestens zehn Mitarbeiter\*innen berücksichtigt. Bei der Berechnung des Gender Pay Gap werden nicht alle Wirtschaftsabschnitte berücksichtigt. Aus den Berechnungen sind die Beschäftigten aus der Land-/Forstwirtschaft und Fischerei ausgeschlossen.

## 2.4 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Die branchenbezogenen Ergebnisse zum Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern werden im Einzelnen in Kapitel 5 vorgestellt. Jedem der 14 Indikatoren wird dabei ein Unterkapitel mit ein bis zwei Grafiken gewidmet (Kapitel 5.1 bis 5.14). In jeder Ergebnisgrafik werden zunächst die jeweiligen Frauen- und Männeranteile in Prozent für alle verfügbaren Einzelbranchen vorgestellt, meist in zwei getrennten Grafiken, einmal für die Branchen des Produktionsbereiches (ggf. inklusive der Branche Land- und Forstwirtschaft) und einmal für die Branchen des Dienstleistungsbereiches.

In jeder Grafik in Kapitel 5 findet sich in der rechten Hälfte zusätzlich der geschlechterbezogene Abstand als Subtraktion der Männer- von den Frauenanteilen (einzeln für jede darstellbare Einzelbranche). Die Grafiken können dabei von links nach rechts gelesen werden: Frauenanteil --> Männeranteil --> Geschlechterbezogener Abstand (Frauen minus Männer, in Prozentpunkten). Der geschlechterbezogene Abstand drückt dabei die „Lücke“ aus, die bezüglich eines Merkmals (z.B. Vorhandensein eines Berufsabschlusses) zwischen Frauen und Männern besteht. Dazu wird ermittelt: Prozentpunkte des Merkmals bei den Frauen minus Prozentpunkte des Merkmals bei den Männern.

Ein positives Vorzeichen beschreibt einen Vorteil zugunsten der Frauen, ein negatives Vorzeichen einen Nachteil zuungunsten der Frauen. Ein geschlechterbezogener Abstand von +/- 1 wird zwar in den Grafiken abgebildet, für die Ergebnisdiskussion aber wie 0 gewertet. Erst Abstände ab zwei Prozentpunkten werden dann als tatsächliche „Lücke“ zwischen den Geschlechtern interpretiert.

Die Diskussion der Grafiken, wie auch der Gesamtergebnisse (vgl. Kapitel 3), erfolgt entlang

von zwei Auswertungsperspektiven. Mit ihnen sollen relevante Unterschiede zwischen Branchen und/oder den beiden Geschlechtern fokussiert aufgezeigt werden:

- Deutlicher Geschlechterabstand (zweistelliger Prozentwert): Von einem „deutlichen“ Geschlechterabstand ist bei der Diskussion von Einzelindikatoren dann die Rede, wenn der geschlechterbezogene Abstand in einer Einzelbranche einen zweistelligen Prozentwert annimmt – unabhängig davon, welches Vorzeichen der Abstand hat, d. h. welches Geschlecht hier günstiger dasteht als das andere (vgl. Kapitel 3.1).

Für die vergleichende Diskussion von Branchen, bei der alle vorliegenden Indikatoren für die jeweilige Einzelbranche zusammen betrachtet werden, wird von einem „deutlichen“ Geschlechterabstand gesprochen, wenn mindestens die Hälfte der herangezogenen Indikatoren für diese Branche einen zweistelligen Geschlechterabstand aufweisen (vgl. Kapitel 3.2).

- Schwellenwert von mindestens 20 Prozent: Beim Vergleich aller 14 Indikatoren erweist sich ein Schwellenwert von mindestens 20 Prozent als geeignetes Maß, um eine Einzelbranche mit einem erhöhten Maß an Geschlechterungleichheit zu identifizieren. Daher werden im Folgenden solche Branchen hervorgehoben, in denen 20 Prozent oder mehr der Frauen bzw. Männer von ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen sind.

## 3 ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

### 3.1 Geschlechterungleichheiten über alle Branchen hinweg

Die Arbeitssituation von Frauen und Männern erweist sich in Hinblick auf Arbeitszeitdauer und -lage sowie Einkommen als deutlich ungleich über viele Einzelbranchen hinweg.

#### Arbeitszeitdauer

In Hinblick auf Vollzeit- oder Teilzeitarbeit, genauso wie auf die konkrete Arbeitszeitdauer (in Wochenstunden), besteht ein deutlicher<sup>5</sup> und sich über so gut wie alle Branchen erstreckender Geschlechterabstand zwischen Frauen und Männern.

- Der geschlechterbezogene Abstand für das Merkmal „Beschäftigung in Vollzeit“ (vgl. Kapitel 5.5) erreicht durchgängig in allen ausgewerteten Einzelbranchen zweistellige Werte. Sowohl die „Beschäftigung in Teilzeit“ (vgl. Kapitel 5.5) als auch eine Tätigkeit „mit bis zu 20 Wochenstunden“ (vgl. Kapitel 5.6) wird durchgängig in allen Einzelbranchen anteilig häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt. Im Branchendurchschnitt beträgt der Abstand 33 Prozentpunkte.
- Der geschlechterbezogene Abstand bei der besonders langen Arbeitszeitdauer „Wochenarbeitszeiten mit 41 und mehr Stunden“ (vgl. Kapitel 5.6) erreicht in fast allen Einzelbranchen zweistellige Werte. Im Branchendurchschnitt beträgt er zwölf Prozentpunkte. Männer arbeiten durchgängig in allen Einzelbranchen häufiger in einer (über)langen Vollzeitarbeit als Frauen. Nur in den beiden Einzelbranchen Verarbeitendes Gewerbe sowie Information/Kommunikation ist der Geschlechterabstand einstellig.
- Arbeitsverhältnisse mit sehr kurzen oder sehr langen Wochenarbeitszeiten sind für Frauen und Männer gegensätzlich verteilt: Ein mindestens 20-prozentiger Teilzeitanteil (d. h. mindestens 20 Prozent der in der betreffenden Branche beschäftigten Männer arbeiten in Teilzeit) findet sich für Männer eher selten, d. h. in weniger als der Hälfte aller Einzelbranchen, für Frauen dagegen durchgängig in allen 35 Einzelbranchen. In keiner einzigen Einzelbranche findet sich dagegen ein Anteil von 20 Prozent Frauen mit (über)langer Vollzeit, während gleichzeitig in mehr als der Hälfte aller Einzelbranchen mindestens 20 Prozent der Männer 41 Wochenstunden oder länger arbeiten.

#### Arbeitszeitlage

In Bezug auf die Arbeitszeitlage (vgl. Kapitel 5.7 bis 5.10) fällt der geschlechterbezogene Abstand im Branchendurchschnitt deutlich kleiner aus als bei der Arbeitszeitdauer. Er bleibt bei allen vier hier betrachteten Merkmalen einstellig.

- Bei „regelmäßiger Samstagsarbeit“ (Kapitel 5.7) und „regelmäßiger Sonntagsarbeit“ (Kapitel 5.8) sind Frauen und Männer in vergleichbarer Weise betroffen: Nur in einer knappen Mehrheit aller Einzelbranchen arbeiten Männer anteilig häufiger samstags oder sonntags als Frauen. Der Geschlechterabstand bleibt daher in den Einzelbranchen in der Regel auch einstellig, im Branchendurchschnitt beträgt er ein bzw. zwei Prozentpunkte. Hier ragt jedoch das Gastgewerbe heraus, wo der Geschlechterabstand bei regelmäßiger Samstags- wie auch Sonntagsarbeit zweistellig ausfällt, zuungunsten der in dieser Einzelbranche deutlich stärker betroffenen Männer.
- Bei „regelmäßiger Abendarbeit“ und „regelmäßiger Wechselschicht“ ist der Geschlechterabstand im Branchendurchschnitt etwas größer (vier Prozentpunkte). Von diesen Arbeitszeitlagen sind Frauen in den allermeisten Einzelbranchen seltener als Männer betroffen.
- Trotz aller Gemeinsamkeiten von Frauen und Männern zeichnen sich bei der Arbeitszeitlage auch einige Besonderheiten ab: Der Geschlechterabstand hinsichtlich Samstags-, Sonntags- und Abendarbeit fällt im Gastgewerbe zweistellig aus, da diese Arbeitszeitlagen jeweils (deutlich) häufiger von Männern als von Frauen geleistet werden. Genauso fällt in der Branche Verkehr und Lagerei ein deutlicher Geschlechterabstand hinsichtlich „regelmäßiger Abendarbeit“ und „regelmäßiger Wechselschicht“ auf, auch diese werden anteilig häufiger von Männern übernommen.
- In rund der Hälfte aller Einzelbranchen arbeiten jeweils mindestens 20 Prozent der dort beschäftigten Frauen und Männern regelmäßig samstags. Samstagsarbeit ist damit quer über viele Branchen hinweg weit verbreitet – sowohl für Frauen als auch für Männer. Die anderen drei besonderen Arbeitszeitlagen (Sonntagsarbeit, Abendarbeit, Wechselschicht) werden von Frauen und Männern nicht in vergleichbarer Häufigkeit ausgeübt.

<sup>5</sup> Dabei wird jeweils dann von „deutlichem“ Geschlechterabstand gesprochen, wenn der geschlechterbezogene Abstand einen zweistelligen Prozentwert annimmt (vgl. Erläuterungen dazu in Kapitel 2.4).

## Einkommen

Der Gender Pay Gap (vgl. Kap. 5.13), aber teilweise auch der geschlechterbezogene Abstand bei den anderen Indikatoren zur Einkommenssituation, ist in fast allen Branchen deutlich, d. h. zweistellig. Mit wenigen Ausnahmen verdienen Frauen dabei durchgängig in jeweils allen Einzelbranchen schlechter als Männer (dies gilt für alle vier Einkommensindikatoren).

- Beim „Gender Pay Gap“ beträgt der geschlechterbezogene Abstand im Branchendurchschnitt 18 Prozentpunkte (vgl. Kapitel 5.13). Dabei gilt, dass Frauen in allen dargestellten Einzelbranchen – mit Ausnahme der Postdienste – niedrigere Bruttostundenverdienste erzielen als Männer. Allerdings variiert der Gender Pay Gap je nach konkreter Branche zwischen vier und 32 Prozentpunkten. In der Regel fällt der Gender Pay Gap jedoch zweistellig zuungunsten von Frauen aus (in 36 von 46 dargestellten Einzelbranchen).
- Beim Indikator „Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten“ (Kapitel 5.12) beträgt der geschlechterbezogene Abstand im Branchendurchschnitt 13 Prozentpunkte. Das bedeutet in Euro: Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen im Branchendurchschnitt 3,19 Euro weniger pro Stunde als Männer. Nur in zwei Einzelbranchen weisen Frauen im Durchschnitt leicht höhere Bruttostundenverdienste auf als Männer (Personen- und Güterverkehr auf Straßen und Schienen sowie Postdienste). In den anderen 45 Einzelbranchen fällt der Geschlechterabstand zuungunsten der Frauen aus. In 14 von insgesamt 23 Produktions-Einzelbranchen fällt der Abstand deutlich aus, also zweistellig, genauso wie in 16 von insgesamt 24 Dienstleistungs-Einzelbranchen.
- Beim Indikator „Existenzsicherung durch eigenes Erwerbseinkommen“ (Kapitel 5.11) beträgt der geschlechterbezogene Abstand im Branchendurchschnitt neun Prozentpunkte. Frauen können ihren Lebensunterhalt seltener als Männer überwiegend durch eigenes Erwerbseinkommen absichern. Dies gilt durchgängig in allen 35 Einzelbranchen. In 16 der 35 Einzelbranchen ist der Geschlechterabstand zuungunsten der Frauen sogar deutlich, also zweistellig. In fünf Einzelbranchen trifft dies auf mindestens 20 Prozent der dort beschäftigten Frauen zu<sup>6</sup>, während für Männer in keiner einzigen Branche ein 20-Prozent-Anteil erreicht wird.

- Beim Indikator „niedriges Vollzeiteinkommen bis 2.000 Euro“ (Kapitel 5.14) beträgt der geschlechterbezogene Abstand im Branchendurchschnitt acht Prozentpunkte. In fast allen Einzelbranchen finden sich anteilig mehr Frauen als Männer mit einem so niedrigen Vollzeiteinkommen (Ausnahme: Großhandel ohne Kfz sowie Postdienste). In 13 der 35 Einzelbranchen handelt es sich um einen deutlichen Abstand zuungunsten von Frauen. In jeder dritten Einzelbranche beziehen mindestens 20 Prozent der Frauen ein Vollzeiteinkommen von bis zu 2.000 Euro. Dies trifft auf Männer deutlich seltener zu, nämlich nur in jeder zehnten Einzelbranche.

## 3.2 Zentrale Branchenunterschiede

Eine durchgängige und deutliche Geschlechterungleichheit, und zwar in Hinblick auf relativ viele Indikatoren gleichzeitig, lässt sich insbesondere für jeweils fünf Produktions- und Dienstleistungs-Einzelbranchen feststellen. Dies sind die Branchen:

- Herstellung Nahrungsmittel/Getränke und Futtermittel
  - Bauinstallation/Ausbaugewerbe
  - Druckerzeugnisse, Vervielfältigung Ton-/Datenträger
  - Textil/Bekleidung
  - Herstellung Papier/Pappe
- sowie
- Gesundheitswesen
  - Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung
  - Forschung/Entwicklung
  - Architektur- und Ingenieurbüros
  - Gebäudebetreuung/Garten- u. Landschaftsbau

### Im Produktionsbereich

Deutliche<sup>7</sup> geschlechterbezogene Abstände in gleich mehreren Indikatoren gleichzeitig zeigen sich für alle fünf oben genannten Produktions-Einzelbranchen. Frauen aus diesen Branchen sind sogar in einer Mehrheit der hier herangezogenen Indikatoren (vgl. Kapitel 2.2) stärker von ungünstigen Arbeitsbedingungen betroffen als Männer. Bei mindestens der Hälfte der ausgewerteten Indikatoren zeigt sich in diesen beiden Branchen ein zweistelliger Geschlechterabstand zuungunsten von Frauen.

<sup>6</sup> Dies sind die Branchen: Gebäudebetreuung/Garten und Landschaftsbau (25 Prozent), Gastronomie (24 Prozent), Landwirtschaft (23 Prozent), Möbel, Holz- und Korbwaren (20 Prozent) sowie Bauinstallation/Ausbaugewerbe (20 Prozent).

<sup>7</sup> Von einem prägnanten geschlechterbezogenen Abstand zuungunsten der Frauen wird immer dann gesprochen, wenn in einer detaillierten 2-Steller-Branche mindestens fünf der insgesamt neun ungünstigen Merkmalen erkennbar stärker bei Frauen auftreten als bei Männern (angezeigt durch einen zweistelligen geschlechterbezogenen Abstand).

So arbeiten Frauen hier zu deutlich höheren Anteilen nur in „Teilzeitarbeit“ oder mit einem „Vollzeiteinkommen mit weniger als 2.000 Euro brutto“ und sie können ihren Lebensunterhalt als Vollzeitbeschäftigte seltener „überwiegend durch eigenes Erwerbseinkommen absichern“ als Männer. Nur in einem Indikator erweist sich die Situation der Männer als schwieriger: Männer der Branche Bauinstallation/Ausbaugewerbe arbeiten anteilig häufiger „ohne Berufsabschluss“ als die dort beschäftigten Frauen.

In einer Gruppe von fünf Einzelbranchen (Druckerzeugnisse und Vervielfältigung Ton- und Datenträger, Bauinstallation/Ausbaugewerbe, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke und Futtermittel, Möbel, Holz- und Korbwaren sowie Textil/Bekleidung) des Produktionsbereichs treten verstärkt ungünstige Arbeitsbedingungen für Frauen auf. In diesen Branchen sind mindestens 20 Prozent der Frauen von mehreren ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen:

- Vollzeiteinkommen von maximal 2.000 Euro brutto
- kurze Teilzeit<sup>8</sup>
- als „un- oder angelernte Arbeitskraft“ tätig<sup>9</sup>
- seltener den eigenen Lebensunterhalt absichern können<sup>10</sup>
- ausschließlich im Minijob<sup>11</sup>.

In vier dieser Branchen weisen auch die Männer einen mindestens 20-prozentigen Anteil an „un- oder angelernten Arbeitskräften“ auf<sup>12</sup>, sind ansonsten aber bei den anderen Merkmalen nicht in vergleichbarer Häufigkeit von ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen wie Frauen.

### Im Dienstleistungsbereich

Insbesondere in vier Einzelbranchen des Dienstleistungsbereiches fallen die geschlechterbezogenen Abstände in gleich mehreren Indikatoren deutlich und zuungunsten von Frauen aus: im Gesundheitswesen, in der Rechts-, Steuer- und Unternehmens-

beratung, in der Forschung / Entwicklung sowie in Architektur- und Ingenieurbüros. Frauen aus diesen vier Branchen sind insgesamt deutlich stärker von ungünstigen Arbeitsbedingungen betroffen als Männer, in mindestens der Hälfte der ausgewerteten Indikatoren ergibt sich hier sogar ein zweistelliger Geschlechterabstand zuungunsten von Frauen. Im Detail bedeutet dies: Frauen arbeiten in diesen Branchen deutlich häufiger als Männer in kurzer Teilzeit, sie erreichen dort deutlich seltener eine leitende Stellung, beziehen deutlich geringere Bruttolohnstundenverdienste und können deutlich seltener ihren überwiegenden Lebensunterhalt aus dem eigenen Erwerbseinkommen bestreiten.

In einer Gruppe von vier Einzelbranchen (Gastronomie, Beherbergung, Postdienste sowie Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau) des Dienstleistungsbereichs treten verstärkt ungünstige Arbeitsbedingungen für Frauen auf. In diesen Branchen sind mindestens 20 Prozent der Frauen von mehreren ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen:

- ohne Berufsabschluss,
- kurze Teilzeit,
- ausschließlich im Minijob tätig,
- Vollzeiteinkommen von maximal 2.000 Euro brutto,
- als „un- oder angelernte Arbeitskraft“ tätig<sup>13</sup> sowie
- nicht in der Lage, aus dem eigenen Erwerbseinkommen den Lebensunterhalt überwiegend abzusichern<sup>14</sup>.

Zumindest in zwei der vier Branchen sind von diesen ungünstigen Arbeitsbedingungen auch mindestens 20 Prozent der Männer betroffen.<sup>15</sup> Dies spricht dafür, dass sich ungünstige Arbeitsbedingungen im Dienstleistungsbereich verstärkt auch aus den Besonderheiten der jeweiligen Branche ergeben – auch wenn Frauen davon jeweils noch einmal etwas stärker und durchgängiger betroffen sind als Männer.

<sup>8</sup> Trifft nur auf vier von fünf Branchen zu: Druckerzeugnisse und Vervielfältigung Ton-/Datenträger, Bauinstallation/Ausbaugewerbe, Möbel, Holz- und Korbwaren sowie Textil/Bekleidung.

<sup>9</sup> Trifft nur auf vier von fünf Branchen zu: Druckerzeugnisse und Vervielfältigung Ton-/Datenträger, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke und Futtermittel, Möbel, Holz- und Korbwaren sowie Textil/Bekleidung.

<sup>10</sup> Trifft nur auf zwei von fünf Branchen zu: Möbel, Holz- und Korbwaren sowie Bauinstallation/Ausbaugewerbe.

<sup>11</sup> Trifft nur auf zwei von fünf Branchen zu: Druckerzeugnisse und Vervielfältigung Ton-/Datenträger sowie Bauinstallation/Ausbaugewerbe.

<sup>12</sup> Es handelt sich um die vier Einzelbranchen Druckerzeugnisse und Vervielfältigung Ton-/Datenträger, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke und Futtermittel, Textil/Bekleidung sowie Möbel, Holz- und Korbwaren.

<sup>13</sup> Dies trifft nur auf drei der vier Einzelbranchen zu: Gastronomie, Beherbergung sowie Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau.

<sup>14</sup> Dies trifft nur auf zwei der vier Einzelbranchen zu: Gastronomie sowie Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau.

<sup>15</sup> Es handelt sich um die zwei Einzelbranchen Gastronomie und Postdienste. Allerdings: In beiden Branchen liegt der Anteil der Männer, die ihren überwiegenden Lebensunterhalt nicht aus eigenem Erwerbseinkommen bestreiten können, niedriger als 20 Prozent. Und in den Postdiensten üben weniger als 20 Prozent der Männer eine Tätigkeit in „kurzer Teilzeit“ aus.



## 4 ÜBERBLICK DER AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN

Die folgenden drei Grafiken geben einen einführenden Überblick zu den Besonderheiten der ausgewählten Branchen: Frauen- bzw. Männeranteil, Verteilung der jeweils beschäftigten Frauen und Männer auf Betriebe unterschiedlicher Größe sowie die Alterszusammensetzung der in einer Branche beschäftigten Frauen und Männer.

### 4.1 Frauen- und Männeranteile

Die Frauen- und Männeranteile unterscheiden sich in den insgesamt 35 Einzelbranchen deutlich. Die Mehrzahl der Branchen zählt mit einem Frauenan-

teil zwischen 30 und 70 Prozent zu den sogenannten „geschlechterunspezifischen Branchen“. Dies sind acht Produktions-Einzelbranchen und zwölf Dienstleistungs-Einzelbranchen.

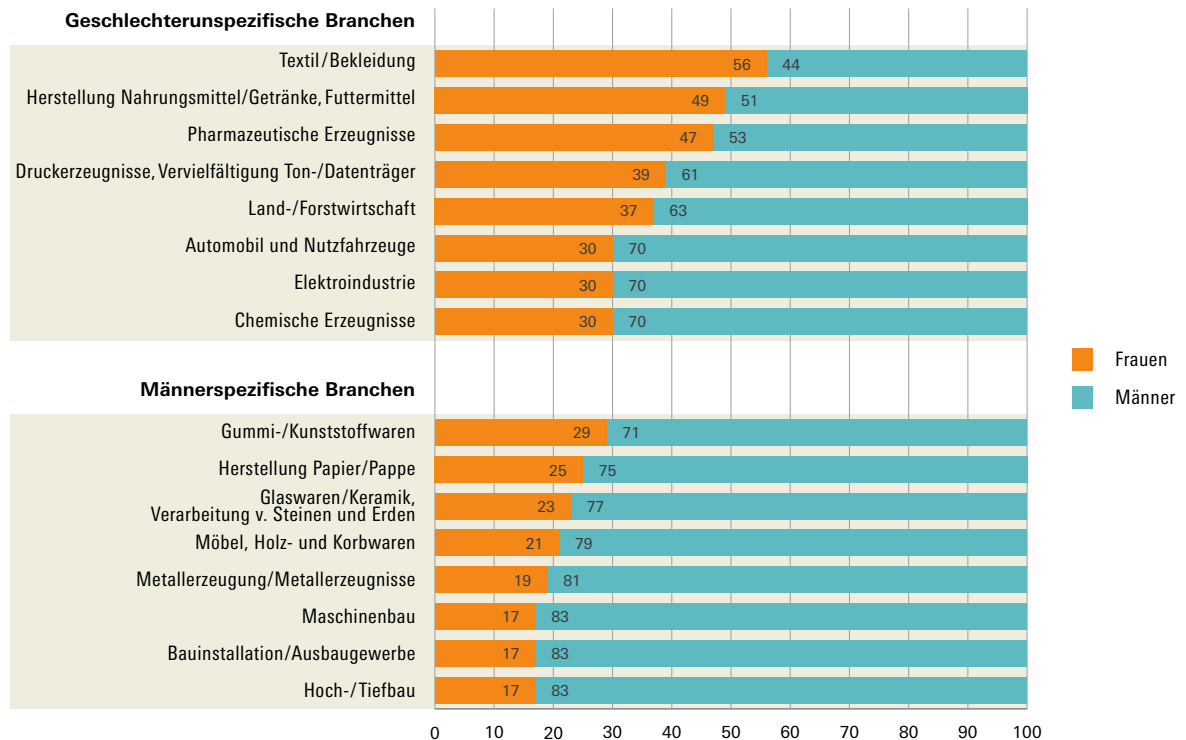
Der Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Branchen variiert insbesondere zwischen Produktions- und Dienstleistungsbereich deutlich (vgl. Tabelle 1 im Online Appendix).

Im Produktionsbereich gibt es genauso viele „männerspezifische“ (Frauenanteil kleiner als 30 Prozent) wie „geschlechterunspezifische“ Einzelbranchen. „Frauenspezifische“ Einzelbranchen (Frauenanteil größer als 70 Prozent) finden sich

Abbildung 1

### Frauen- und Männeranteil in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 1: Produktion sowie Land-/Forstwirtschaft



Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022





im Produktionsbereich hingegen gar nicht. Die Branche mit dem höchsten Anteil an weiblichen Beschäftigten ist Textil/Bekleidung und auch dort sind nur gut die Hälfte der Beschäftigten weiblich (56 Prozent). Am seltensten sind Frauen in den Bereichen Maschinenbau, Bauinstallation/Ausbauwerke und Hoch-/Tiefbau (je 17 Prozent) vertreten.

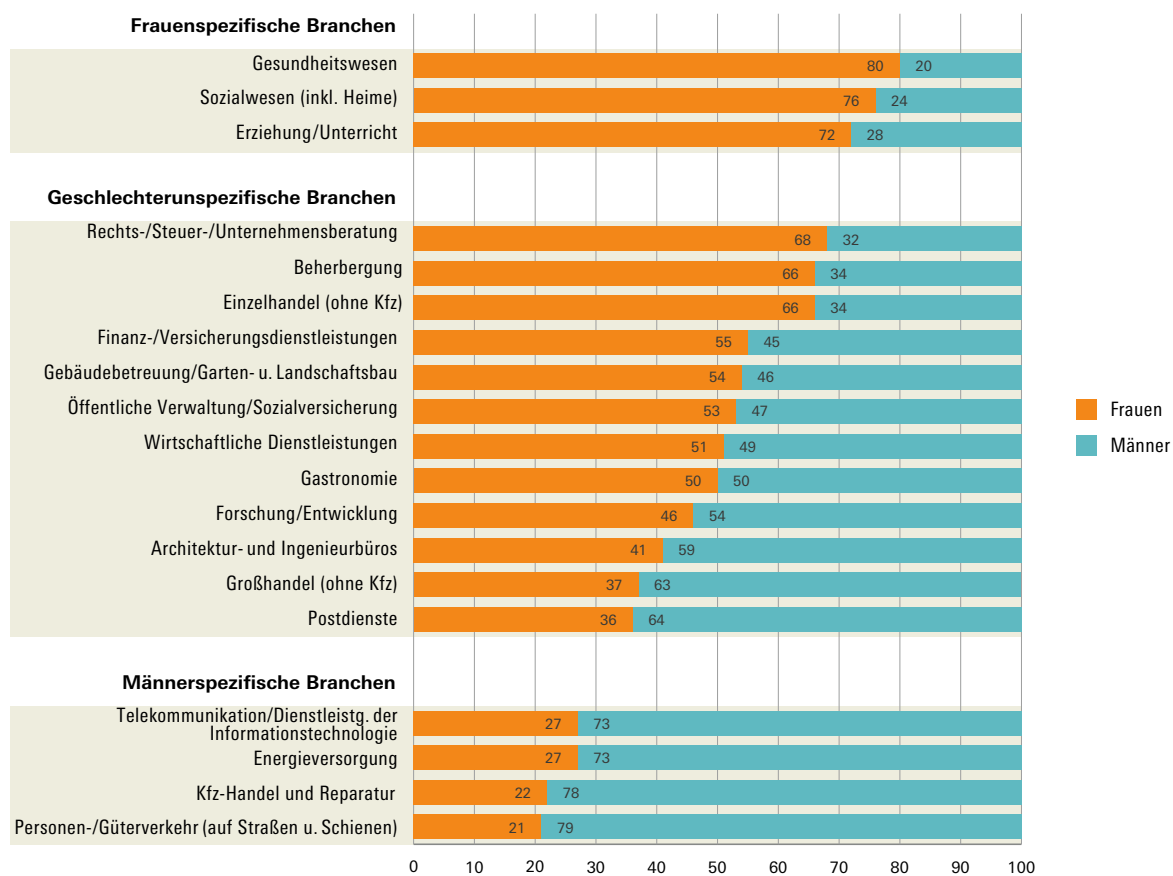
In den Dienstleistungsbranchen fällt der Frauenanteil im Durchschnitt höher aus als in den Produktionsbranchen. In drei Dienstleistungs-Einzelbranchen sind mehr als 70 Prozent der Beschäftigten weiblich und gelten damit als frauenspezifische Branchen. Dies sind Gesundheitswesen (80 Prozent), Sozialwesen (inklusive Heime) (76 Prozent) und Erziehung/Unterricht (72 Prozent).

und Erziehung/Unterricht (72 Prozent). Darüber hinaus erweist sich ein großer Teil der Dienstleistungsbranchen als geschlechterunspezifisch (insgesamt zwölf von 19 Einzelbranchen). Nur vier Dienstleistungs-Einzelbranchen sind männerspezifisch, insbesondere Personen- und Güterverkehr (21 Prozent) und Kfz-Handel und Reparatur (22 Prozent).

Abbildung 2

### Frauen- und Männeranteil in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 2: Dienstleistungen



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



## 4.2 Frauen und Männer nach Betriebsgröße

Abhängig beschäftigte Frauen arbeiten im Branchendurchschnitt häufiger als Männer in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten (vgl. Tabelle 2 im Online Appendix). Dies sind 49 Prozent bei den Frauen gegenüber 38 Prozent bei den Männern. Dieses Bild spiegelt sich sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungsbereich wider.

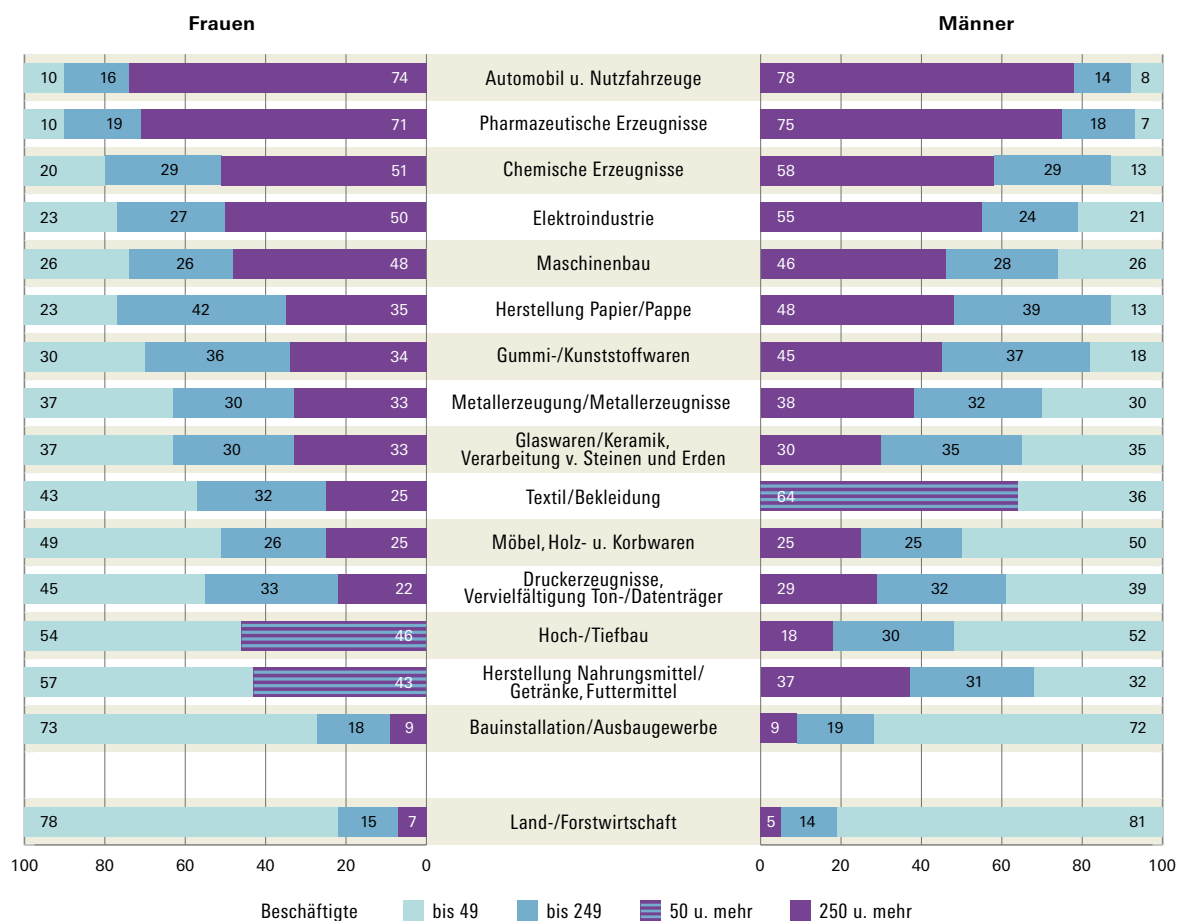
Im Produktionsbereich arbeitet in vier Einzelbranchen Automobil und Nutzfahrzeuge, Pharma-

zeutische Erzeugnisse, Chemische Erzeugnisse sowie Elektroindustrie die Mehrheit aller Beschäftigten (Frauen und Männer) in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. In vier anderen Einzelbranchen (inklusive Land-/Forstwirtschaft) arbeitet die Mehrheit der dort beschäftigten Frauen und Männer hingegen in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten.

Abbildung 3

### Frauen- und Männer nach Betriebsgröße in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 1: Produktion sowie Land-/Forstwirtschaft



Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



Im Dienstleistungsbereich arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Dies gilt etwas häufiger für Frauen als für Männer: Frauen sind in neun von 19 Dienstleistungs-Einzelbranchen mehrheitlich in einem kleineren Betrieb tätig, Männer in sieben Dienstleistungs-Einzelbranchen. Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich

vor allem in zwei Einzelbranchen: In der Branche Erziehung/Unterricht arbeiten 61 Prozent der Frauen, aber nur 36 Prozent der Männer in einem kleineren Betrieb. In der Branche Gesundheitswesen arbeitet knapp die Hälfte der Frauen (45 Prozent) in einem kleineren Betrieb, aber nur ein Viertel der Männer (25 Prozent).

Abbildung 4

**Frauen- und Männer nach Betriebsgröße in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent**

Teil 2: Dienstleistungen



Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



### 4.3 Frauen und Männer nach Altersgruppen

Die Belegschaften setzen sich im Branchendurchschnitt aus einem Zehntel jüngerer Beschäftigter, einem knappen Viertel älterer Beschäftigter sowie rund zwei Dritteln im mittleren Lebensalter zusammen. Im Durchschnitt aller hier ausgewerteter Einzelbranchen sind 23 Prozent der weiblichen bzw. 22 Prozent der männlichen Beschäftigten 55 Jahre oder älter (vgl. Tabelle 3 im Online Appendix). Im

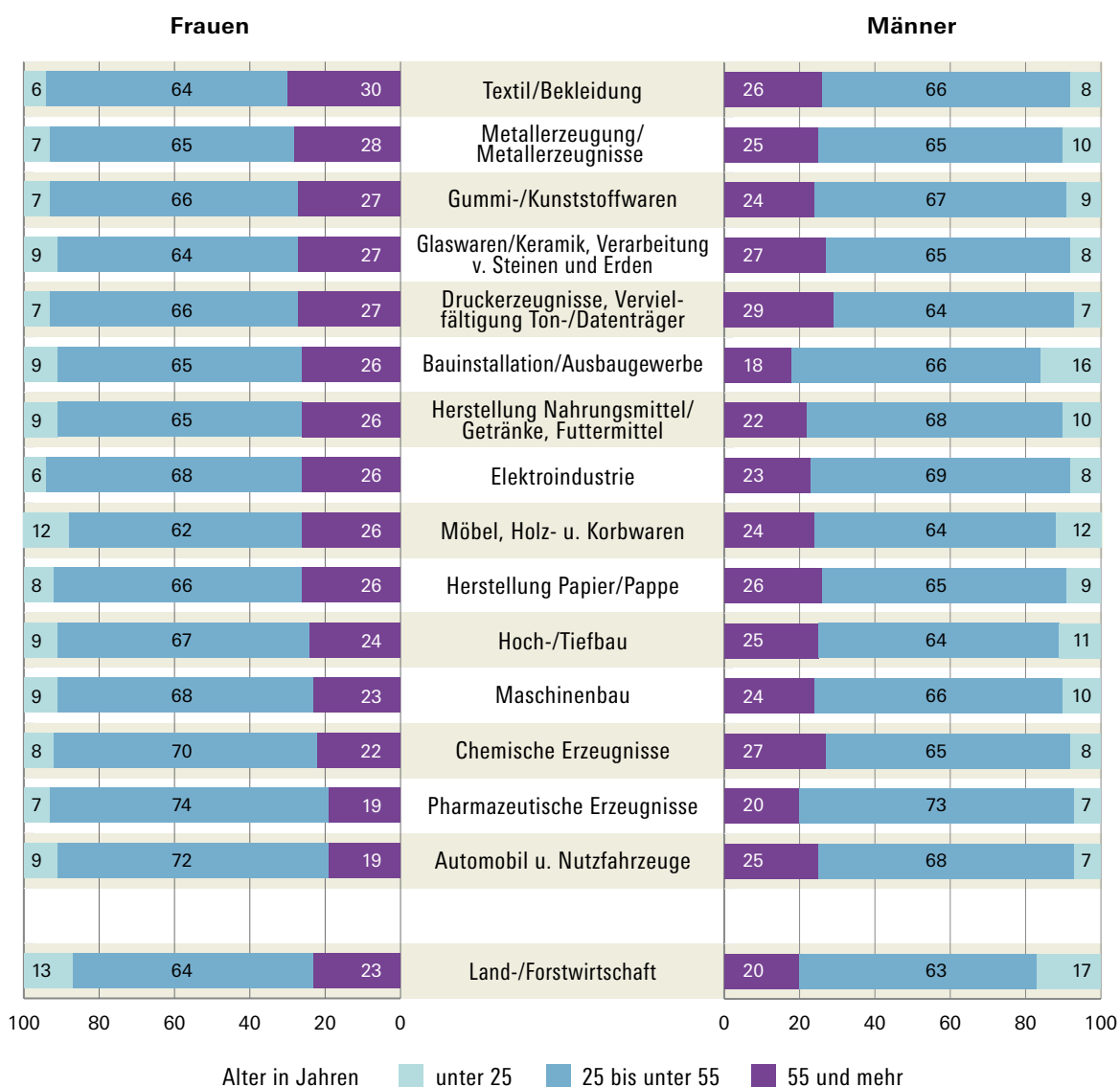
Vergleich der Einzelbranchen zeigen sich jedoch – bei Frauen wie Männern – Unterschiede in der jeweiligen Alterskomposition der Branche.

Im Produktionsbereich variiert die Alterszusammensetzung zwischen den Einzelbranchen etwas weniger als im Dienstleistungsbereich. Zwischen 19 und 30 Prozent der Frauen bzw. zwischen 18 und 29 Prozent der Männer gehören jeweils zur

Abbildung 5

#### Frauen- und Männer nach Altersgruppen in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 1: Produktion sowie Land- / Forstwirtschaft



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Jahresdurchschnitt, auf Anfrage, eigene Berechnungen  
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

Beschäftigtengruppe der Über-55-Jährigen. In 14 von 16 Einzelbranchen des Produktionsbereiches (inklusive Land-/Forstwirtschaft) sind mindestens 20 Prozent der weiblichen Beschäftigten bereits 55 Jahre oder älter (Männer: in 15 von 16 Einzelbranchen).

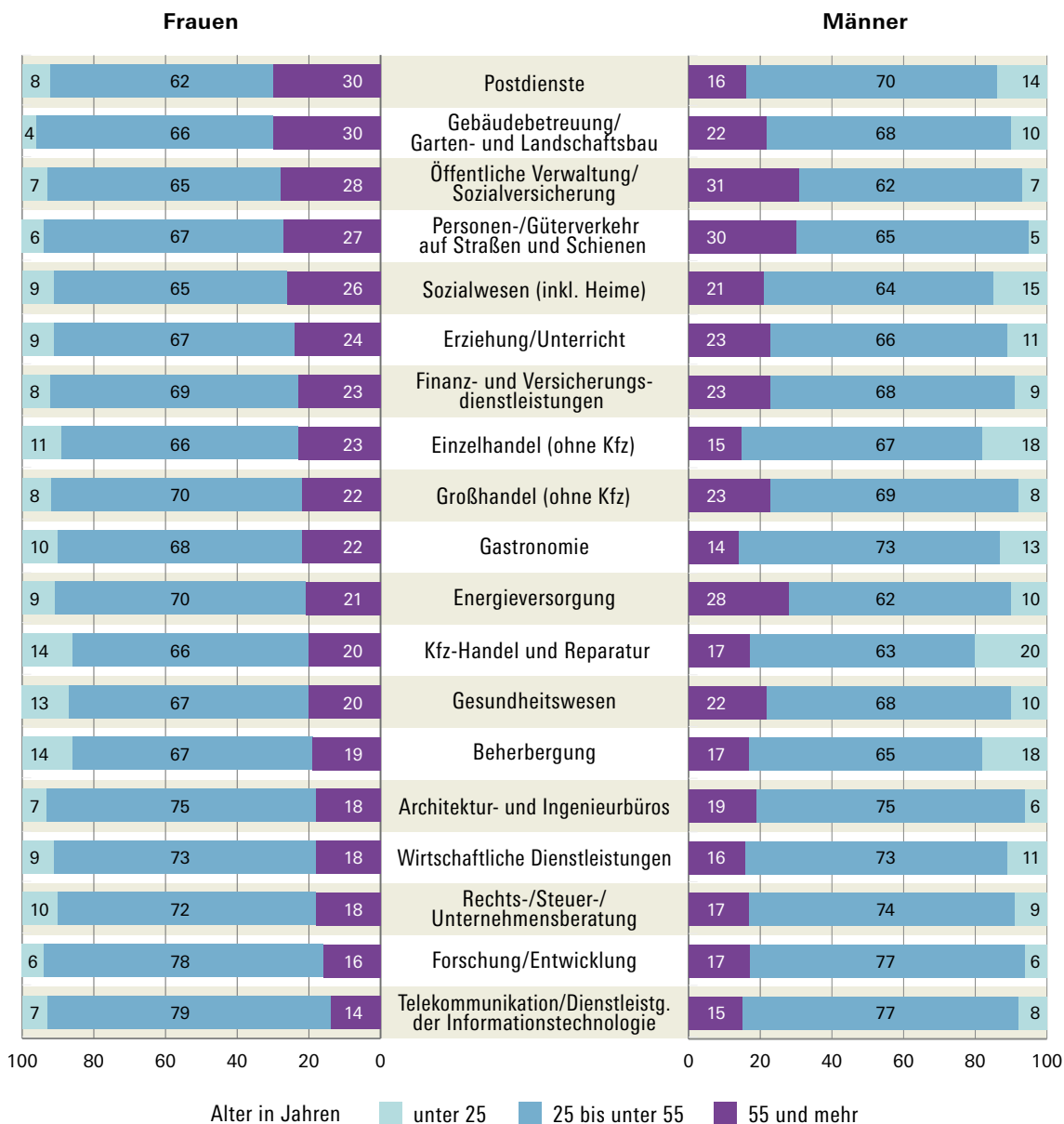
Im Dienstleistungsbereich variiert die Alterskomposition insgesamt etwas stärker zwischen

den Einzelbranchen. Zwischen 14 und 30 Prozent der Frauen bzw. zwischen 14 und 31 Prozent der Männer sind jeweils 55 Jahre oder älter. Insgesamt 13 von 19 Einzelbranchen liegt der Anteil an älteren weiblichen Beschäftigten bei 20 oder mehr Prozent, bei Männern nur in neun Dienstleistungs-Einzelbranchen.

Abbildung 6

**Frauen- und Männer nach Altersgruppen in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent**

Teil 2: Dienstleistungen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Jahresdurchschnitt, auf Anfrage, eigene Berechnungen  
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



## 5 STAND DER GLEICHSTELLUNG IN AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN

Die 14 Gleichstellungsindikatoren, die in diesem Kapitel detailliert für ausgewählte Einzelbranchen dargestellt werden, ermöglichen eine Gesamtschau zum Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Die branchenbezogene Darstellung erlaubt den Vergleich von Produktions- und Dienstleistungsbereich, verdeutlicht Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Einzelbranchen

insgesamt (Streuung) und erlaubt einen gezielten Überblick über die Gleichstellungssituation in konkreten Einzelbranchen.

Dazu wird zu jedem Indikator sowohl der Frauen- und Männeranteil im Branchendurchschnitt angegeben als auch die jeweiligen Frauen- und Männeranteile sowie der sich daraus ergebende geschlechterbezogene Abstand für alle Einzelbranchen.

Infobox 2

### Lesehilfe

Die Grafiken in Kapitel 5 können von links nach rechts gelesen werden: Frauenanteil --> Männeranteil --> Geschlechterbezogener Abstand (Frauen minus Männer, in Prozentpunkten).

Der geschlechterbezogene Abstand drückt die „Lücke“ aus, die bzgl. eines Merkmals (z. B. Vorhandensein eines Berufsabschlusses) zwischen Frauen und Männern besteht. Dazu wird ermittelt: Prozentpunkte des Merkmals bei den Frauen minus Prozentpunkte des Merkmals bei den Männern. Ein positives Vorzeichen beschreibt einen Vorteil zugunsten der Frauen, ein negatives Vorzeichen einen Nachteil zuungunsten der Frauen.)

## 5.1 Berufsabschluss

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen haben im Branchendurchschnitt etwas seltener keinen Berufsabschluss als Männer. Dies sind zwölf Prozent bei den Frauen gegenüber 15 Prozent bei den Männern (vgl. Tabelle 4 im Online Appendix). Dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern trifft auf die Mehrheit der Dienstleistungsbranchen sowie auf etwa die Hälfte der Produktionsbranchen zu. Im Dienstleistungsbereich gibt es grundsätzlich – auch unabhängig vom Geschlecht – mehr Beschäftigte ohne Berufsabschluss als im Produktionsbereich.

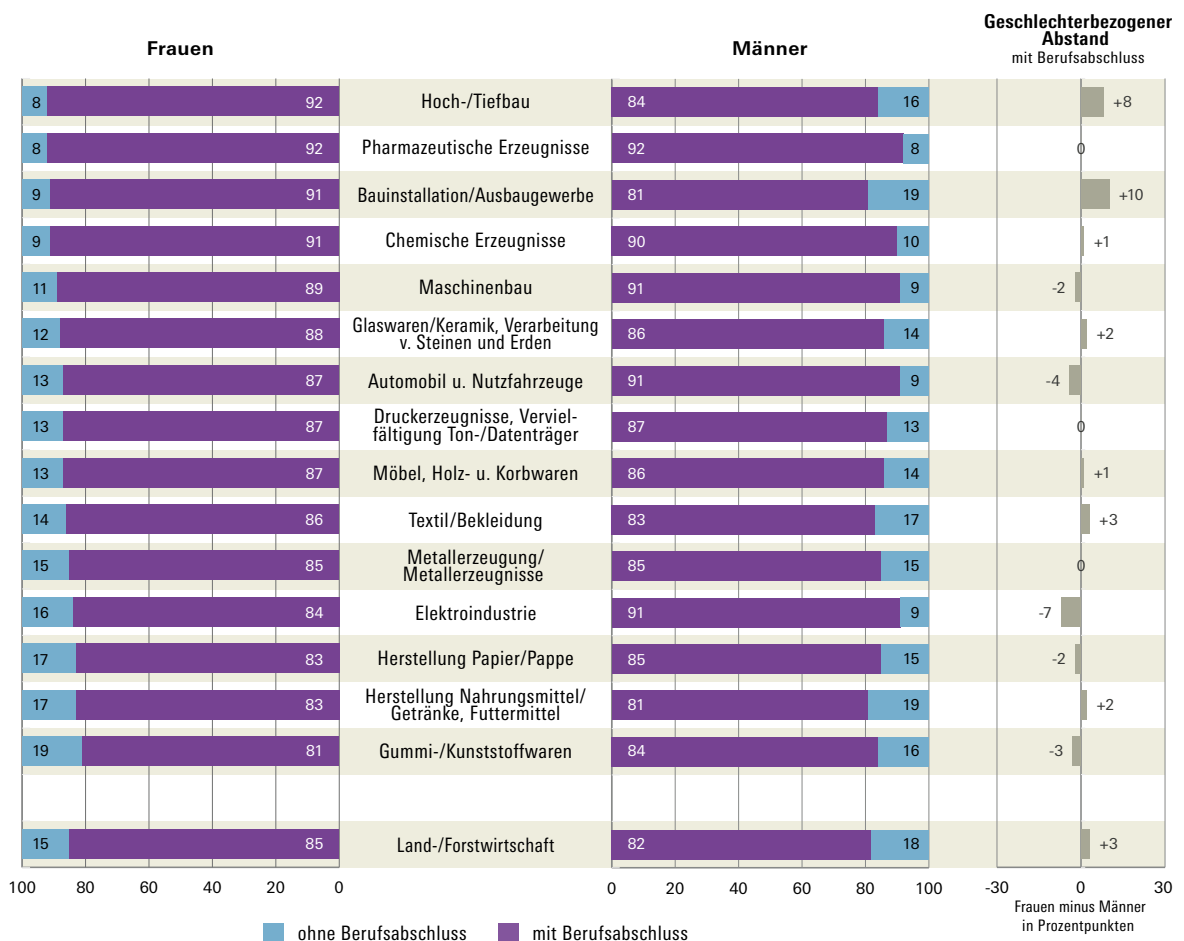
Details zu den Branchen: Besonders im Dienstleistungsbereich variiert die Höhe des Anteils der Beschäftigten ohne Berufsabschluss zwischen den Einzelbranchen. Dieser beträgt zwischen fünf (Frau-

en) bzw. sechs Prozent (Männer) in Forschung/Entwicklung und andererseits 36 Prozent (Frauen) in Gebäudebetreuung / Garten- und Landschaftsbau bzw. 38 Prozent in den Postdiensten (Männer). Im Vergleich zum Produktionsbereich weist der Dienstleistungsbereich deutlich häufiger einen hohen Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss auf: In vier Dienstleistungs-Einzelbranchen arbeiten mindestens 20 Prozent der beschäftigten Frauen ohne Berufsabschluss, während dies für männliche Beschäftigte auf sieben Dienstleistungs-Einzelbranchen zutrifft. Im Produktionsbereich liegt der Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss dagegen in allen Einzelbranchen durchgängig niedriger als 20 Prozent. Er beträgt – für Frauen wie Männer – stets zwischen acht und 19 Prozent.

Abbildung 7

### Frauen- und Männer mit/ohne Berufsabschluss in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 1: Produktion sowie Land-/Forstwirtschaft



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Jahresdurchschnitt, auf Anfrage, eigene Berechnungen  
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



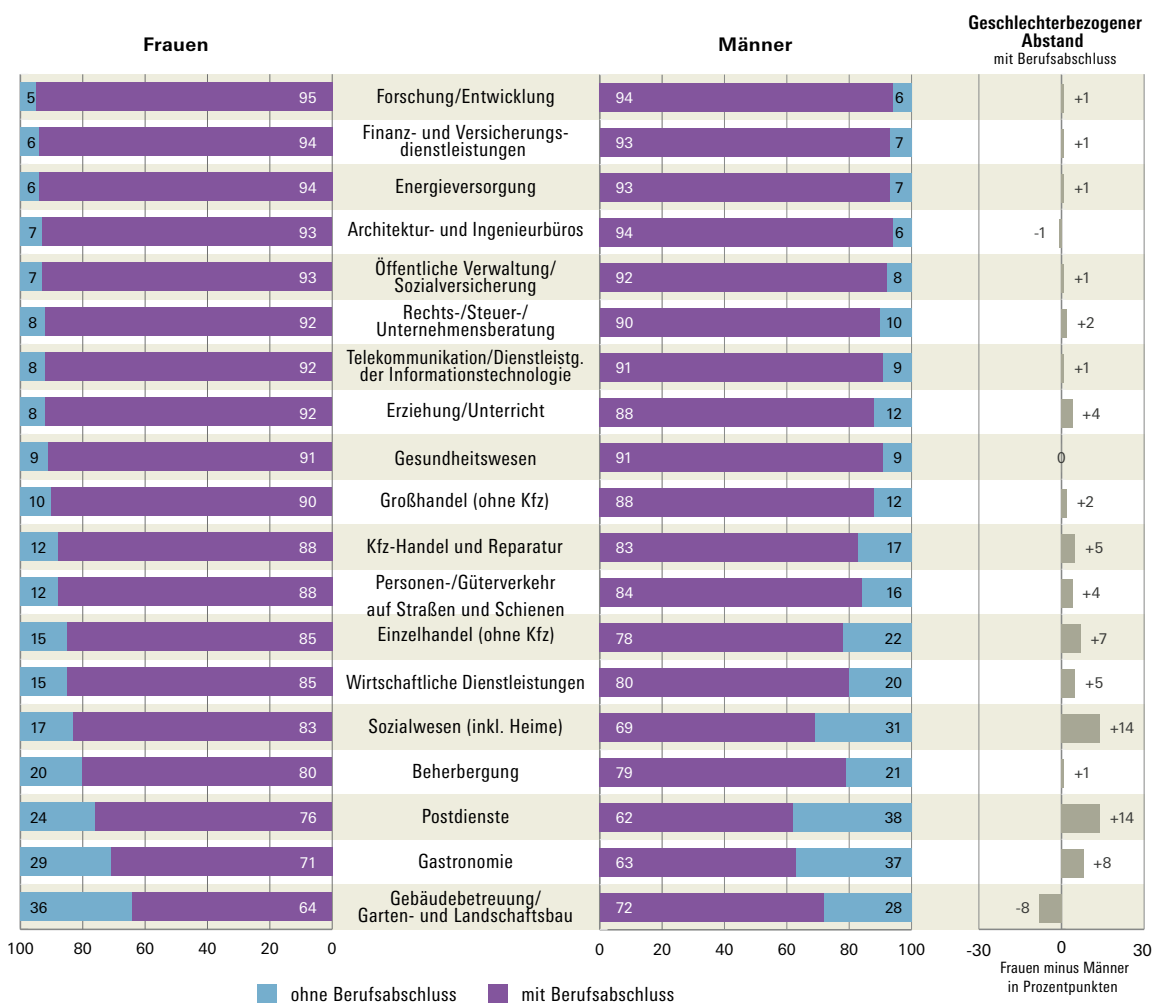
Der geschlechterbezogene Abstand ist beim Berufsabschluss relativ gering. In insgesamt fünf Produktions-Einzelbranchen und acht Dienstleistungs-Einzelbranchen besteht kein Unterschied zwischen Frauen und Männern (d. h. der Abstand beträgt null oder maximal einen Prozentpunkt).

Jedoch überwiegt im Dienstleistungsbereich die Anzahl an Einzelbranchen, in denen Frauen erkennbar häufiger einen Berufsabschluss haben als Männer. Dies sind zehn Dienstleistungs-Einzelbranchen. Männer haben nur in einer Dienstleistungs-Einzelbranche häufiger als Frauen einen Berufsabschluss. Im Produktionsbereich haben Frauen in sechs Einzelbranchen häufiger einen Berufsabschluss, Männer in fünf Einzelbranchen.

Der geschlechterbezogene Abstand drückt die „Lücke“ aus, die bzgl. eines Merkmals (z. B. Vorhandensein eines Berufsabschlusses) zwischen Frauen und Männern besteht. Dazu wird ermittelt: Prozentpunkte des Merkmals bei den Frauen minus Prozentpunkte des Merkmals bei den Männern. Ein positives Vorzeichen beschreibt einen Vorteil zugunsten der Frauen, ein negatives Vorzeichen einen Nachteil zuungunsten der Frauen.

Abbildung 8

**Frauen- und Männer mit/ohne Berufsabschluss in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent**  
Teil 2: Dienstleistungen



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Jahresdurchschnitt, auf Anfrage, eigene Berechnungen  
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 20222

## 5.2 Befristung

Abhängig beschäftigte Frauen<sup>16</sup> haben im Branchendurchschnitt ähnlich häufig einen befristeten Arbeitsvertrag wie abhängig beschäftigte Männer (jeweils sieben Prozent, vgl. Tabelle 5 im Online Appendix). Allerdings finden sich befristete Arbeitsverträge grundsätzlich häufiger im Dienstleistungsbereich als im Produktionsbereich.

Details zu den Branchen: Zwischen den Einzelbranchen des Produktionsbereiches variiert der Anteil an abhängig Beschäftigten mit befristetem

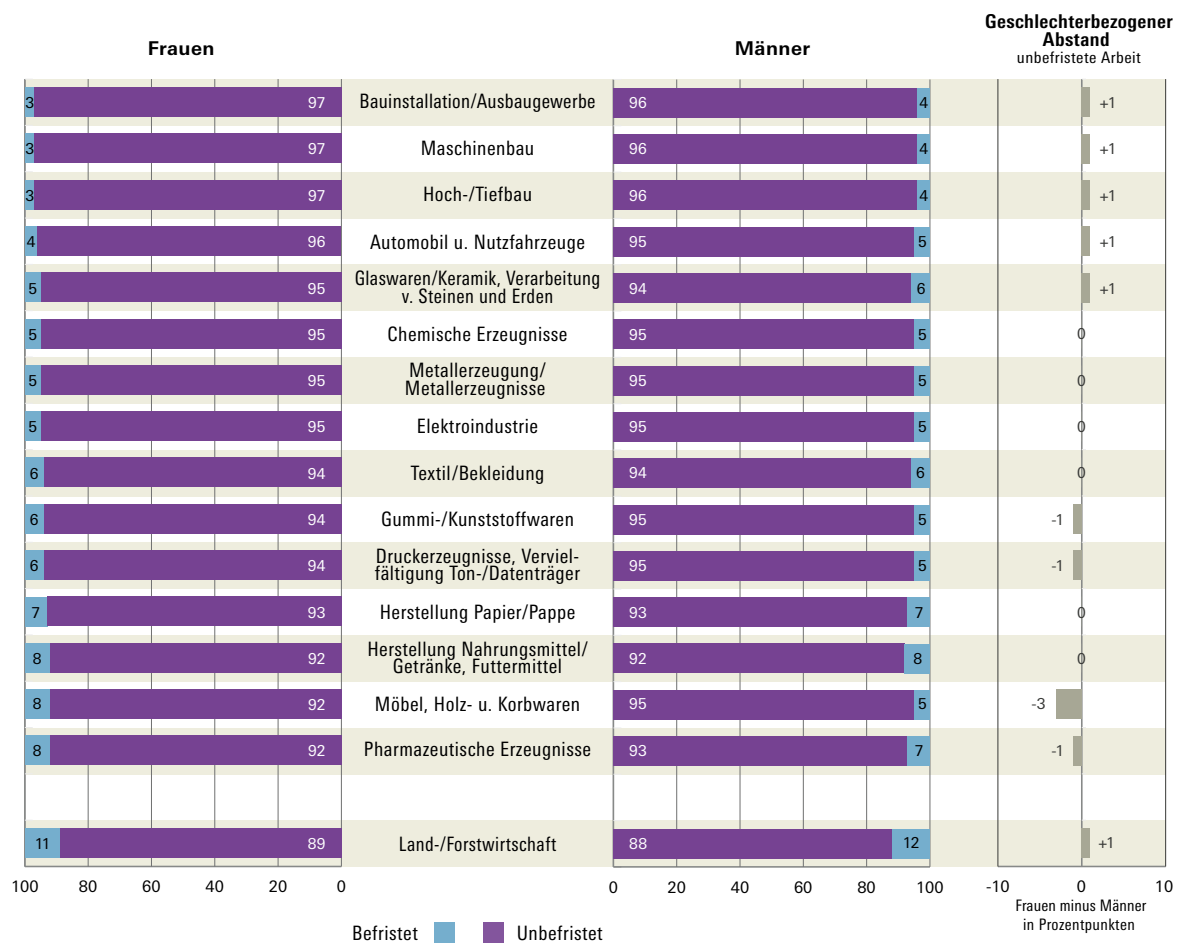
Arbeitsvertrag nur leicht und zudem kaum nach Geschlecht: Jeweils drei bis acht Prozent (Frauen) bzw. vier bis acht Prozent (Männer) der Beschäftigten sind befristet tätig, nur in der Land-/Forstwirtschaft fallen die Anteile etwas höher aus. Größere Unterschiede gibt es innerhalb der Dienstleistungs-Einzelbranchen.

Einen befristeten Arbeitsvertrag haben hier zwischen drei und 27 Prozent der Frauen bzw. zwischen drei und 28 Prozent der Männer. Am häu-

Abbildung 9

### Frauen- und Männer mit/ohne Befristung des Arbeitsvertrages in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 1: Produktion sowie Land-/Forstwirtschaft



Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



<sup>16</sup> Ohne Personen in Bildung, Ausbildung oder in einem Freiwilligendienst (vgl. Kap. 2.3).

figsten finden sich befristete Arbeitsverhältnisse – für Frauen wie Männer – mit deutlichem Abstand in der Einzelbranche Forschung/Entwicklung. Nur hier erreicht der Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen den Schwellenwert von 20 Prozent.

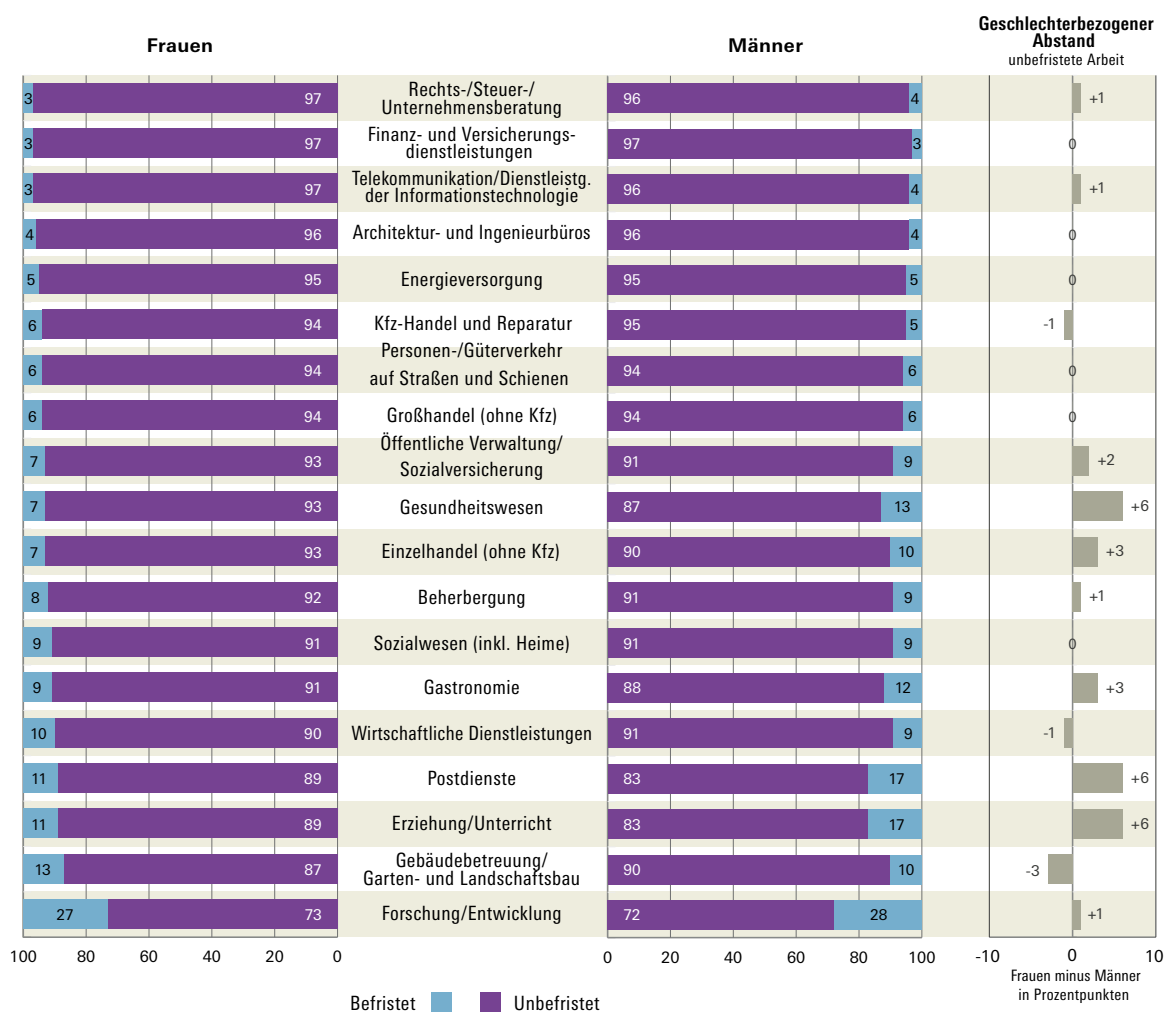
Der geschlechterbezogene Abstand bei der unbefristeten Arbeit fällt allein im Dienstleistungsbe- reich zugunsten der Frauen aus, d.h. es gibt mehr Einzelbranchen, in denen Frauen im Durchschnitt häufiger als Männer unbefristet tätig sind (sechs

von 19 Dienstleistungs-Einzelbranchen). Im Pro- duktionsbereich zeigt sich kaum ein geschlechter- bezogener Abstand. In 15 von 16 Produktions-Ein- zelbranchen beträgt der Abstand null bzw. maximal einen Prozentpunkt. Dies trifft auch auf zwölf von 19 Einzelbranchen im Dienstleistungsbereich zu.

Abbildung 10

**Frauen- und Männer mit/ohne Befristung des Arbeitsvertrages in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent**

Teil 2: Dienstleistungen



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



### 5.3 Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit

Abhängig beschäftigte Frauen sind im Branchendurchschnitt häufiger ausschließlich im Rahmen eines Minijobs beschäftigt als abhängig beschäftigte Männer, 13 Prozent gegenüber acht Prozent (vgl. Tabelle 6 im Online Appendix). Das gilt sowohl für den Produktions- als auch den Dienstleistungsbereich. Im Dienstleistungsbereich kommt die Ausübung eines Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – jedoch etwas häufiger vor als im Produktionsbereich. Dies bedeutet im Umkehrschluss: 87 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen sowie 92 Prozent der Männer mit einem Minijob üben im Branchendurchschnitt (auch) eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus.

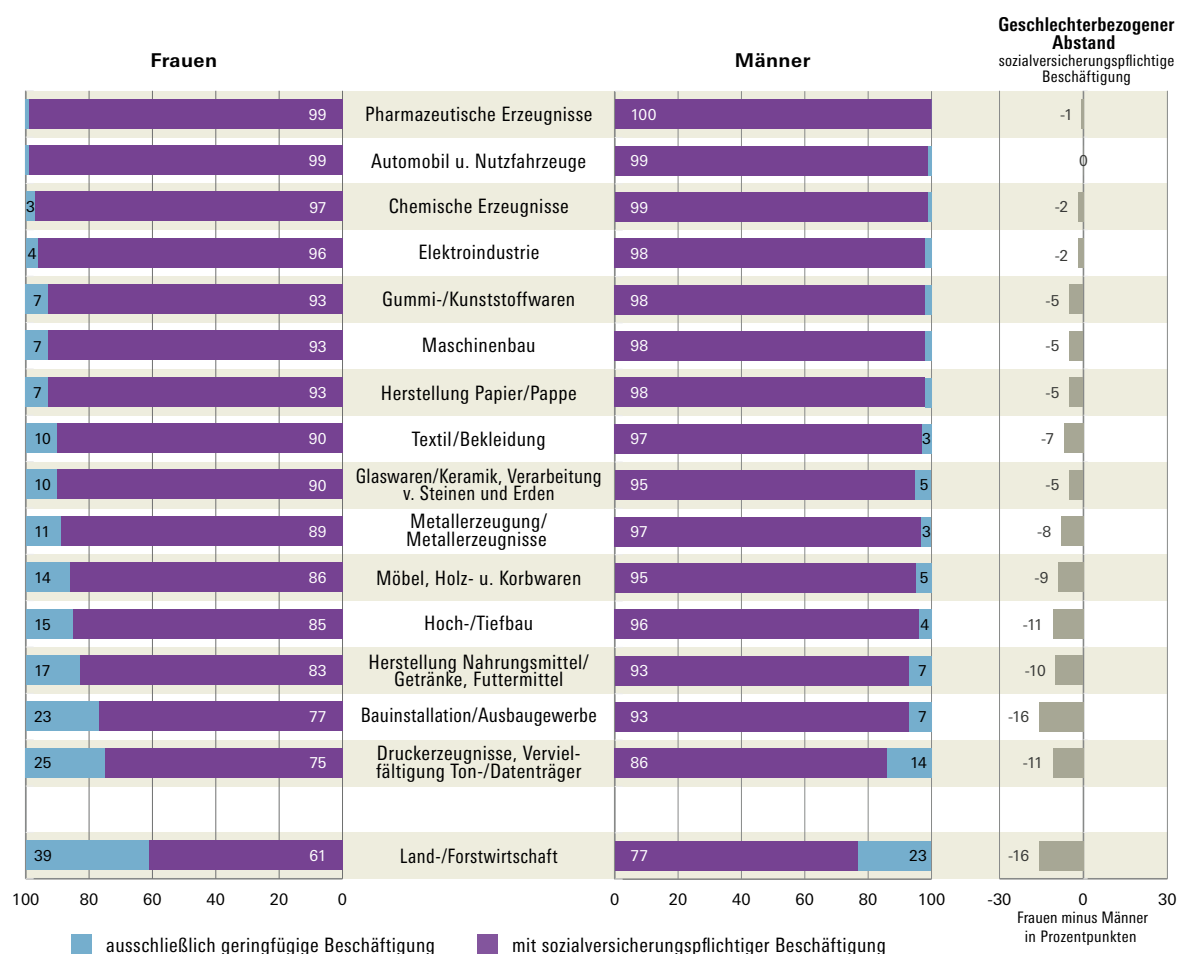
Details zu den Branchen: Der Anteil der Frauen und Männer, die ausschließlich einen Minijob ausüben, variiert stark zwischen den Einzelbranchen.

In den Dienstleistungs-Einzelbranchen sind es zwischen drei und 39 Prozent (Frauen) bzw. zwischen zwei Prozent und 31 Prozent (Männer). In fünf von 19 Dienstleistungs-Einzelbranchen sind mindestens 20 Prozent der Frauen ausschließlich geringfügig beschäftigt. Auf Männern trifft dies nur in zwei von 19 Dienstleistungs-Einzelbranchen zu. Etwas günstiger sieht die Situation im Produktionsbereich aus (inklusive Land-/Forstwirtschaft): Hier liegt der Anteil derjenigen, die neben dem Minijob keine andere Erwerbstätigkeit haben, nur in einer Einzelbranchen bei den Männern bzw. in drei Einzelbranchen bei den Frauen bei mindestens 20 Prozent. Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten fällt jedoch auch in den Produktions-Einzelbranchen mit bis zu 39 Prozent (Frauen) bzw. mit bis zu 23 Prozent (Männer) nicht unerheblich aus.

Abbildung 11

#### Frauen- und Männer mit ausschließlich geringfügiger Beschäftigung in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 1: Produktion sowie Land-/Forstwirtschaft



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Jahresdurchschnitt, auf Anfrage, eigene Berechnungen  
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

Der geschlechterbezogene Abstand fällt überwiegend zuungunsten der Frauen aus, d.h. in 26 von 35 betrachteten Einzelbranchen sind Frauen seltener als Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das bedeutet: Frauen sind in diesen 26 Branchen durchschnittlich häufiger als Männer ausschließlich in Form eines Minijobs tätig. In insgesamt sieben der 35 Einzelbranchen nimmt der geschlechterbezogene Abstand dabei sogar einen zweistelligen Wert an. Der Geschlechterabstand ist im Produktionsbereich ausgeprägter als

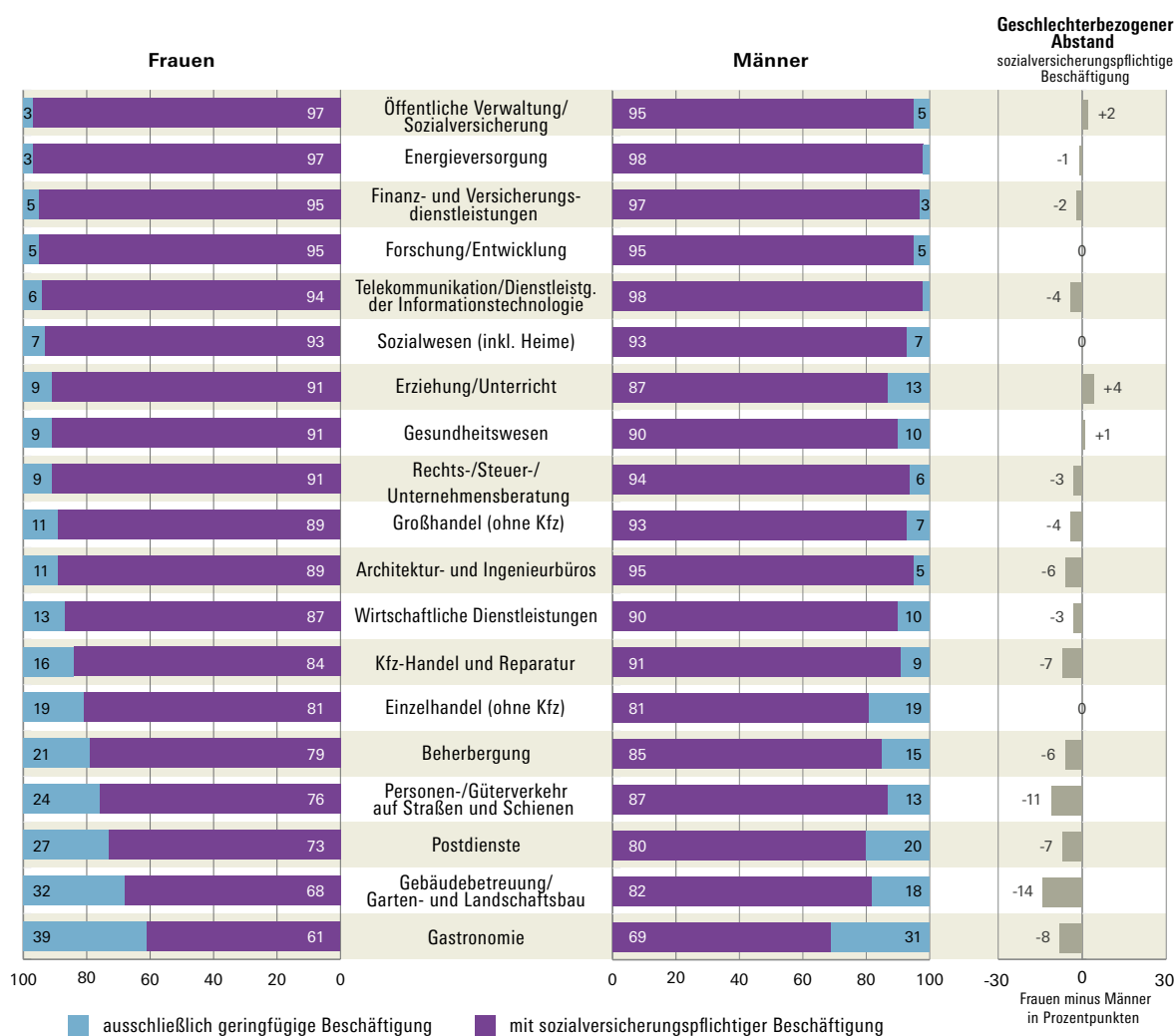
im Dienstleistungsbereich. In insgesamt 14 von 16 Produktions-Einzelbranchen ist der Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei den Frauen im Durchschnitt geringer als bei den Männern.

Im Dienstleistungsbereich sind Frauen in zwölf von 19 Einzelbranchen durchschnittlich seltener als Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Nur in zwei Dienstleistungs-Einzelbranchen sind Frauen häufiger sozialversicherungspflichtig beschäftigt als Männer.

Abbildung 12

### Frauen- und Männer mit ausschließlich geringfügiger Beschäftigung in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 2: Dienstleistungen



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Jahresdurchschnitt, auf Anfrage, eigene Berechnungen  
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



## 5.4 Vertikale Segregation

Abhängig vollzeitbeschäftigte Frauen arbeiten im Branchendurchschnitt annähernd genauso häufig wie abhängig vollzeitbeschäftigte Männer in leitender Stellung (Leistungsgruppe 1, nämlich elf bzw. zwölf Prozent, vgl. Tabelle 7 im Online Appendix).<sup>17</sup> Auch der Anteil an herausgehobenen Fachkräften (Leistungsgruppe 2) ist bei Frauen (26 Prozent) und Männer (23 Prozent) im Branchendurchschnitt ähnlich.

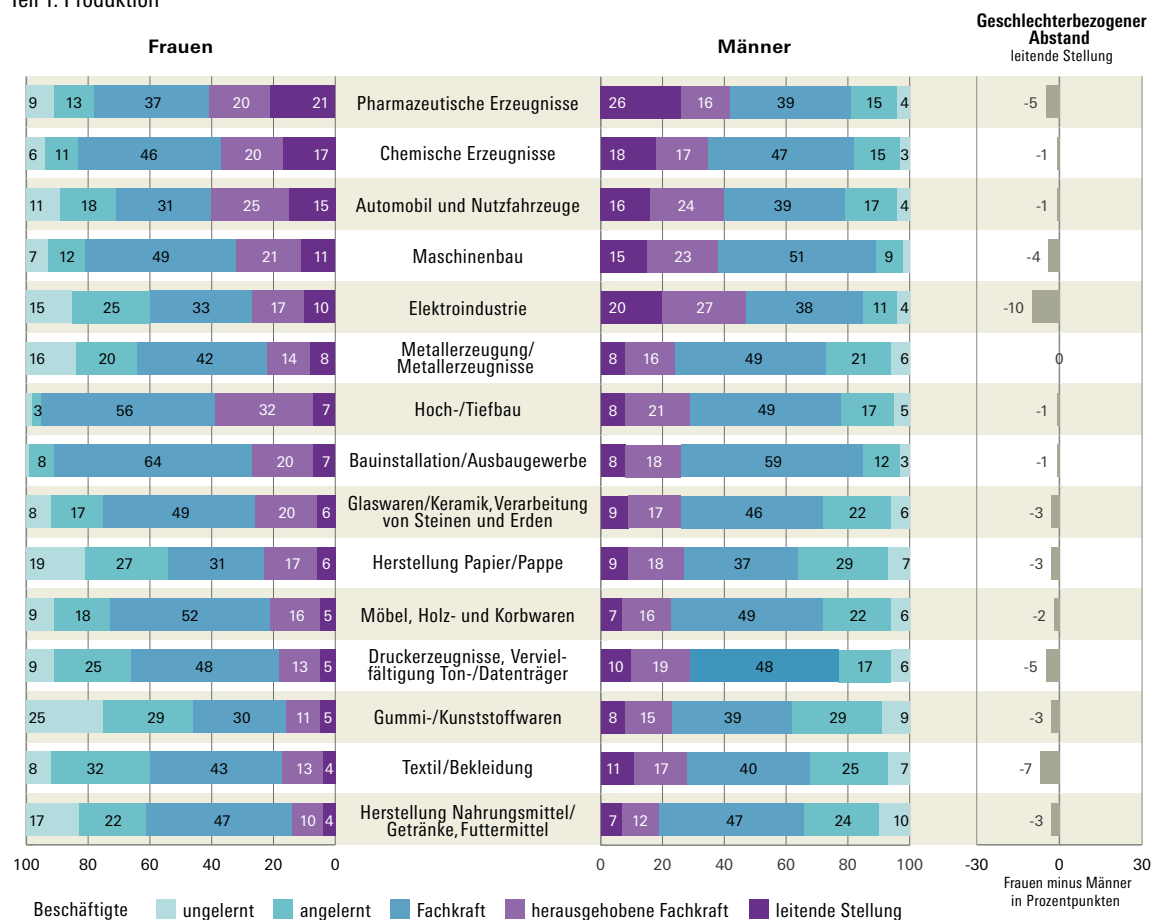
Details zu den Branchen: Die 34 ausgewerteten Branchen unterscheiden sich deutlich in den Anteilen der Vollzeitbeschäftigten verschiedener Leistungsgruppen. Dabei erweist sich der Produktionsbereich als insgesamt etwas homogener als der Dienstleistungsbereich. Im Dienstleistungsbereich fällt der Anteil an herausgehobenen Fachkräften

(Leistungsgruppe 2) bei Frauen und Männern erkennbar höher aus als im Produktionsbereich. Der Anteil an vollzeitbeschäftigten Frauen in leitenden Positionen (Leistungsgruppe 1) beträgt zwischen vier und 28 Prozent im Dienstleistungsbereich gegenüber vier bis 21 Prozent im Produktionsbereich. Für vollzeitbeschäftigte Männer ist die Spannweite noch größer: Zwischen drei und 50 Prozent sind im Dienstleistungsbereich in leitender Position bzw. zwischen sieben und 26 Prozent im Produktionsbereich tätig. In insgesamt sechs Einzelbranchen erreicht der Anteil an Männern in leitender Position den Schwellenwert von mindestens 20 Prozent – dies trifft für Frauen nur in insgesamt drei Einzelbranchen zu.

Abbildung 13

### Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer nach Leistungsgruppen (vertikale Segregation) in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 1: Produktion



Quelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung, Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, eigene Berechnungen  
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



<sup>17</sup> nur Vollzeitbeschäftigte aus Betrieben mit mind. zehn Beschäftigten, für manche Wirtschaftsbereiche auch aus Betrieben mit mind. fünf Beschäftigten. Daten für Landwirtschaft und Forstwirtschaft nicht verfügbar (vgl. Kap. 2.3). Zur Struktur der Branchen vgl. Tabelle 5 im Anhang.

Der geschlechterbezogene Abstand bei der Leistungsgruppe 1 (also als Arbeitnehmer\*in in leitender Stellung) fällt überwiegend zuungunsten der Frauen aus. Nur in insgesamt sieben der 34 ausgewerteten Einzelbranchen besteht quasi kein Geschlechterabstand bei der höchsten Leistungsgruppe (d.h. der Abstand beträgt null oder maximal einen Prozentpunkt). Frauen haben in 26 von 34 Einzelbranchen seltener eine leitende Position inne als Männer. Der geschlechterbezogene Abstand zuungunsten der Frauen beträgt dort zwischen zwei und 22 Prozentpunkten und fällt vor allem im Dienstleistungsbereich deutlicher aus. In fünf Dienstleistungs-Einzelbranchen – aber nur in einer Produktions-Einzelbranche – erreicht der Geschlechterabstand einen zweistelligen Wert zuun-

gunsten von Frauen. Nur in einer Branche haben Frauen anteilig häufiger eine leitende Führungsposition inne als Männer (Personen-/Güterverkehr auf Straßen und Schienen).

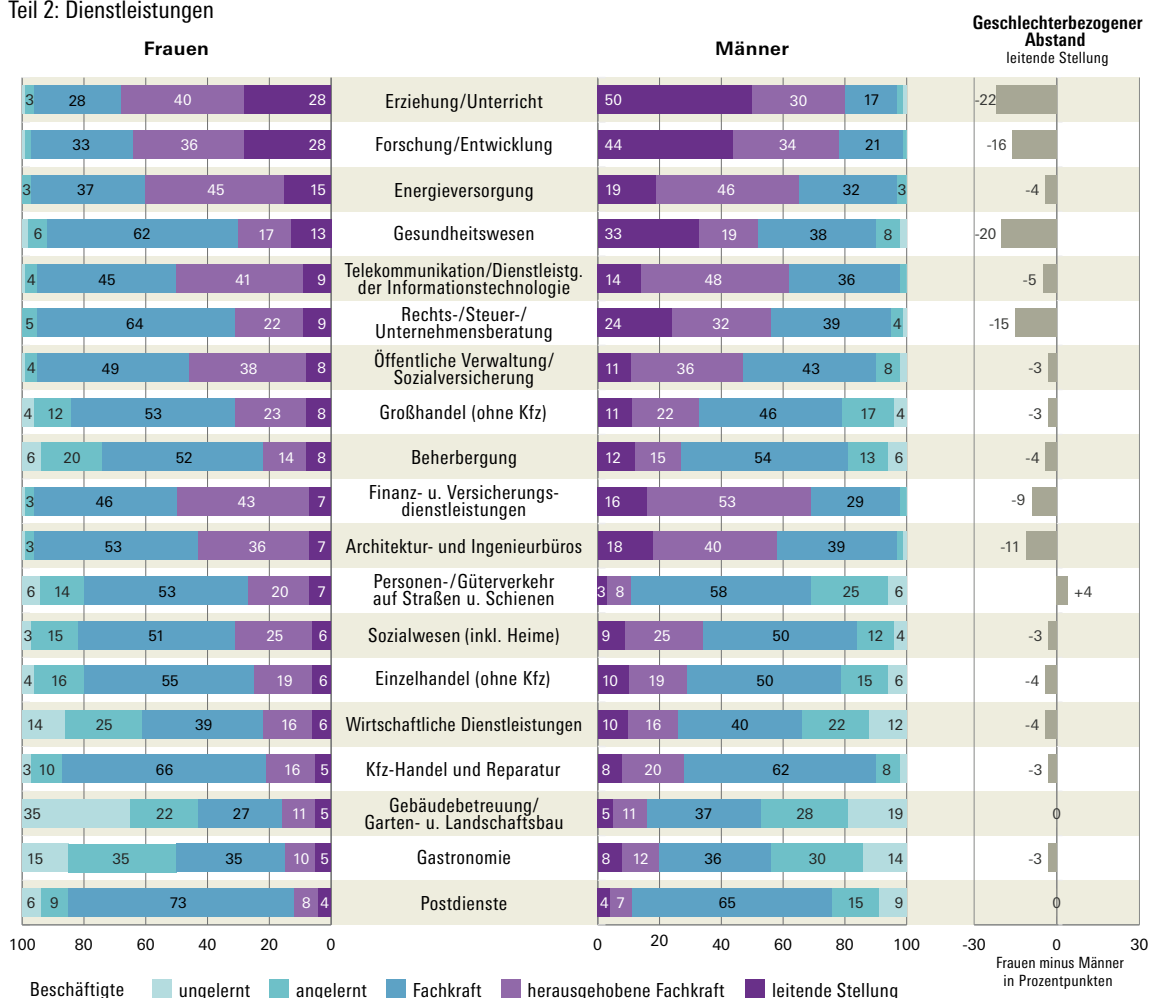
Infobox 4

Die Leistungsgruppen werden vom Statistischen Bundesamt durch grobe Abstufung der jeweiligen Tätigkeit nach dem Qualifikations- und Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes gebildet. Die fünf Leistungsgruppen bilden damit in etwa die berufliche Position der Beschäftigten ab. Daher können sie als Indikator für die vertikale Verteilung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt oder innerhalb eines Betriebes herangezogen werden.

Abbildung 14

### Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer nach Leistungsgruppen (vertikale Segregation) in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 2: Dienstleistungen



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung, Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, eigene Berechnungen  
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



## 5.5 Vollzeit und Teilzeit

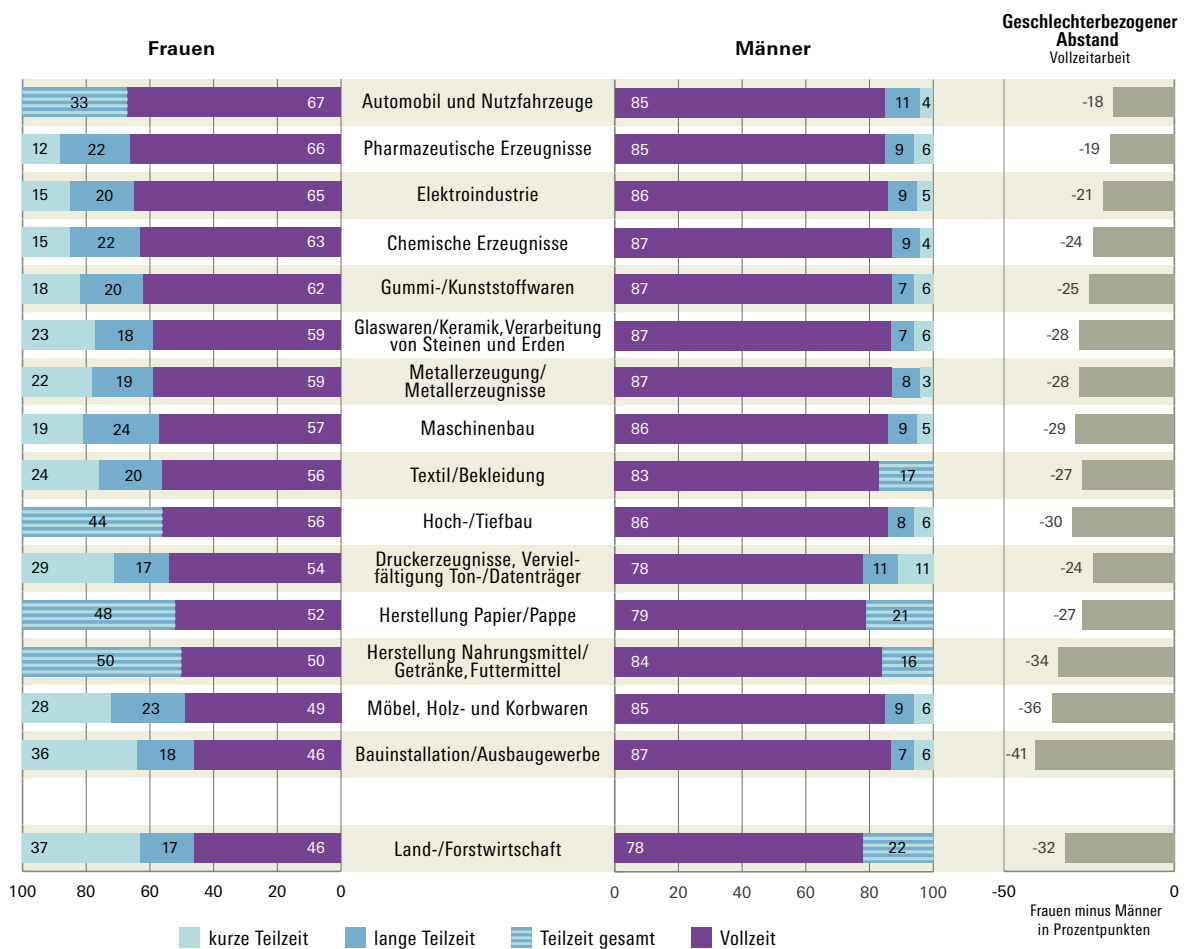
Abhängig beschäftigte Frauen arbeiten ausnahmslos in allen hier betrachteten Einzelbranchen deutlich häufiger in Teilzeit als abhängig beschäftigte Männer. Im Branchendurchschnitt sind dies 53 Prozent bei den Frauen gegenüber 20 Prozent bei den Männern (vgl. Tabelle 8 im Online Appendix). Im Dienstleistungsbereich ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (d.h. kurze Teilzeit bis 20 Stunden/Woche und lange Teilzeit bis 35 Stunden/Woche zusammen) – sowohl für Frauen als auch Männer – im Durchschnitt höher als im Produktionsbereich.

Details zu den Branchen: Die jeweiligen Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigten variieren zwischen den Einzelbranchen deutlich, dabei sind die Unterschiede für Frauen stärker als für Männer und im Dienstleistungsbereich größer als im Produktionsbereich. In allen 35 Branchen leisteten mindestens 50 oder mehr Prozent der Männer Vollzeitarbeit, Frauen jedoch nur in 23 von 35 Branchen. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen beträgt je nach Branche zwischen 21 und 67 Prozent, bei Männern variiert er nur zwischen 53 und 87 Prozent.

Abbildung 15

### Frauen und Männer in Vollzeit, langer Teilzeit und kurzer Teilzeit in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 1: Produktion sowie Land-/Forstwirtschaft



Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



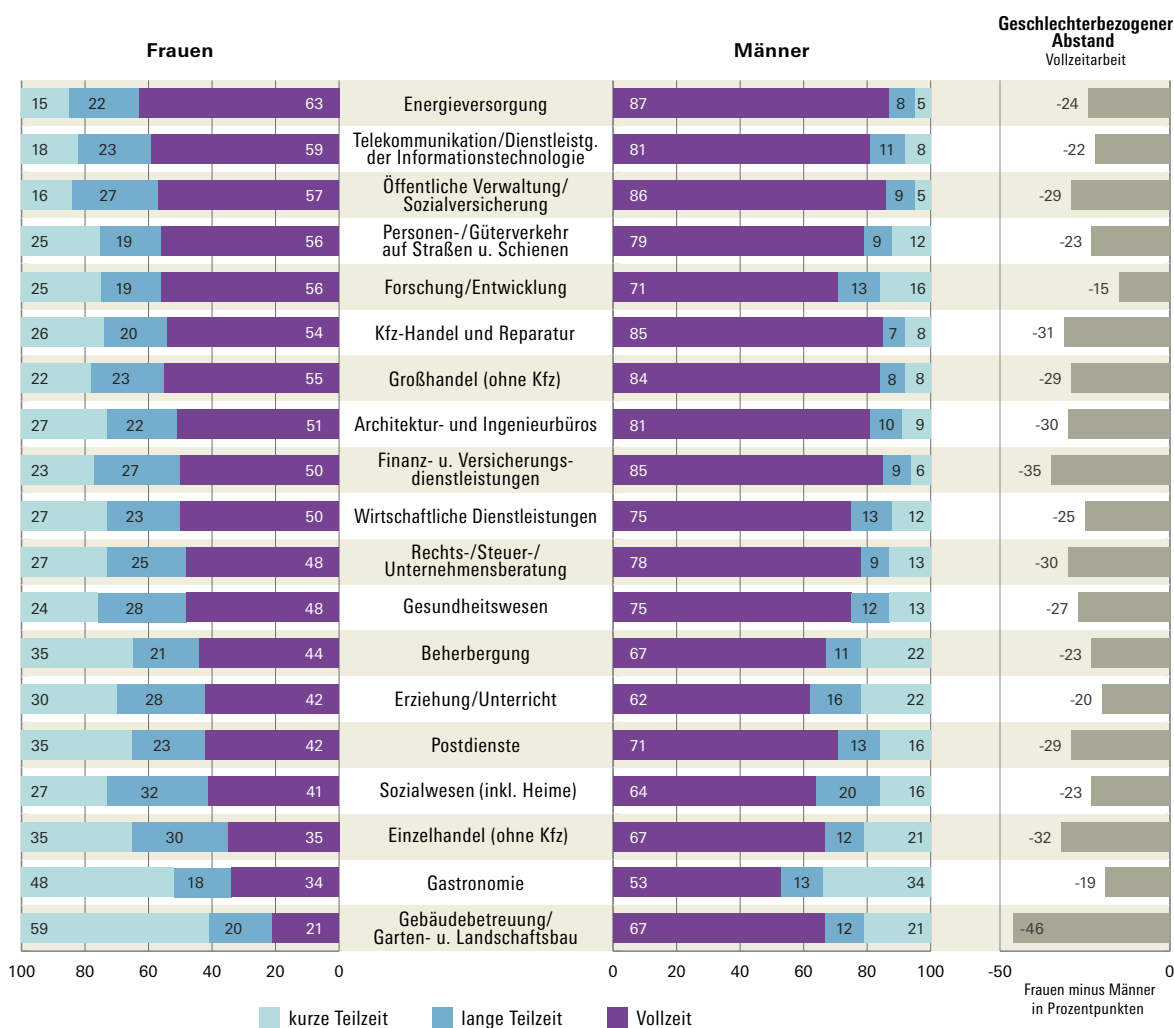


In 15 von 35 Branchen arbeiten jeweils 50 oder mehr Prozent der Frauen in Teilzeit. Der Anteil von teilzeitarbeitenden Männern liegt in zwölf von 19 Dienstleistungs-Einzelbranchen bei mindestens 20 Prozent, aber nur in drei Produktions-Einzelbranchen (inklusive Land-/Forstwirtschaft).

Der geschlechterbezogene Abstand bei der Vollzeitarbeit fällt im Produktions- und Dienstleistungsbereich deutlich aus: mit 15 bis 46 Prozentpunkten erreicht er ausnahmslos in allen Branchen einen zweistelligen Wert.

Abbildung 16

**Frauen und Männer in Vollzeit, langer Teilzeit und kurzer Teilzeit in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent**  
Teil 2: Dienstleistungen



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022





## 5.6 Arbeitszeitgruppen

Abhängig beschäftigte Frauen arbeiten im Branchendurchschnitt häufiger in Arbeitsverhältnissen mit geringer Wochenarbeitsstundenanzahl als Männer (25 Prozent im Vergleich zu acht Prozent, vgl. Tabelle 9 im Online Appendix). Auf der anderen Seite arbeiten Frauen im Branchendurchschnitt deutlich seltener in (über)langer Vollzeitarbeit mit 41 und mehr Wochenstunden. Dies sind acht Prozent bei den Frauen gegenüber 20 Prozent bei den Männern.

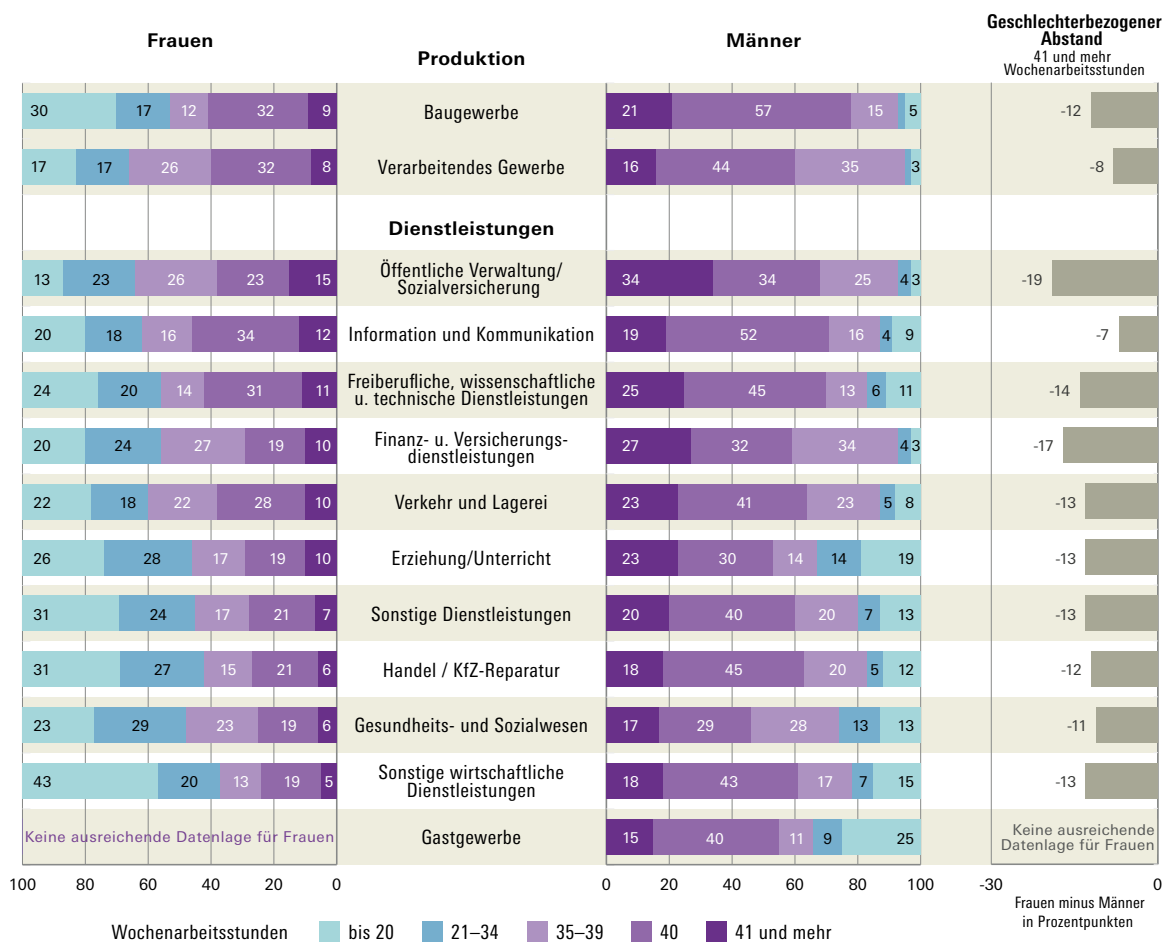
Details zu den Branchen:<sup>18</sup> Die betrachteten Einzelbranchen variieren stark in ihren Anteilen am Umfang von Arbeitsstunden. Für Männer erweist sich die 40-Stunden-Woche als häufigster Arbeitszeitumfang, für Frauen ist es häufig auch die kurze Teilzeitarbeit mit bis zu 20 Wochenstunden. Der

Anteil an Beschäftigten mit (über)langer Vollzeitarbeit (41 Wochenstunden und mehr) liegt bei Männern je nach Branche zwischen 15 und 34 Prozent, bei Frauen jedoch nur zwischen fünf und 15 Prozent. Eine kurze Teilzeitbeschäftigung mit maximal 20 Wochenstunden üben je nach Branche zwischen 13 und 43 Prozent der Frauen aus, aber nur zwischen drei und 25 Prozent der Männer.

Die geschlechterbezogenen Abstände zeigen: Männer arbeiten in allen Einzelbranchen häufiger als Frauen mit langer Wochenarbeitszeit von 41 und mehr Stunden. Frauen leisten im Durchschnitt deutlich seltener so lange Vollzeit-Arbeitszeiten. In zehn von zwölf der ausgewerteten Branchen nimmt der geschlechterbezogene Abstand einen zweistelligen Wert an.

Abbildung 17

### Frauen und Männer nach Arbeitszeitgruppen in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal [abhängig beschäftigte Frauen](#) und [abhängig beschäftigte Männer](#)

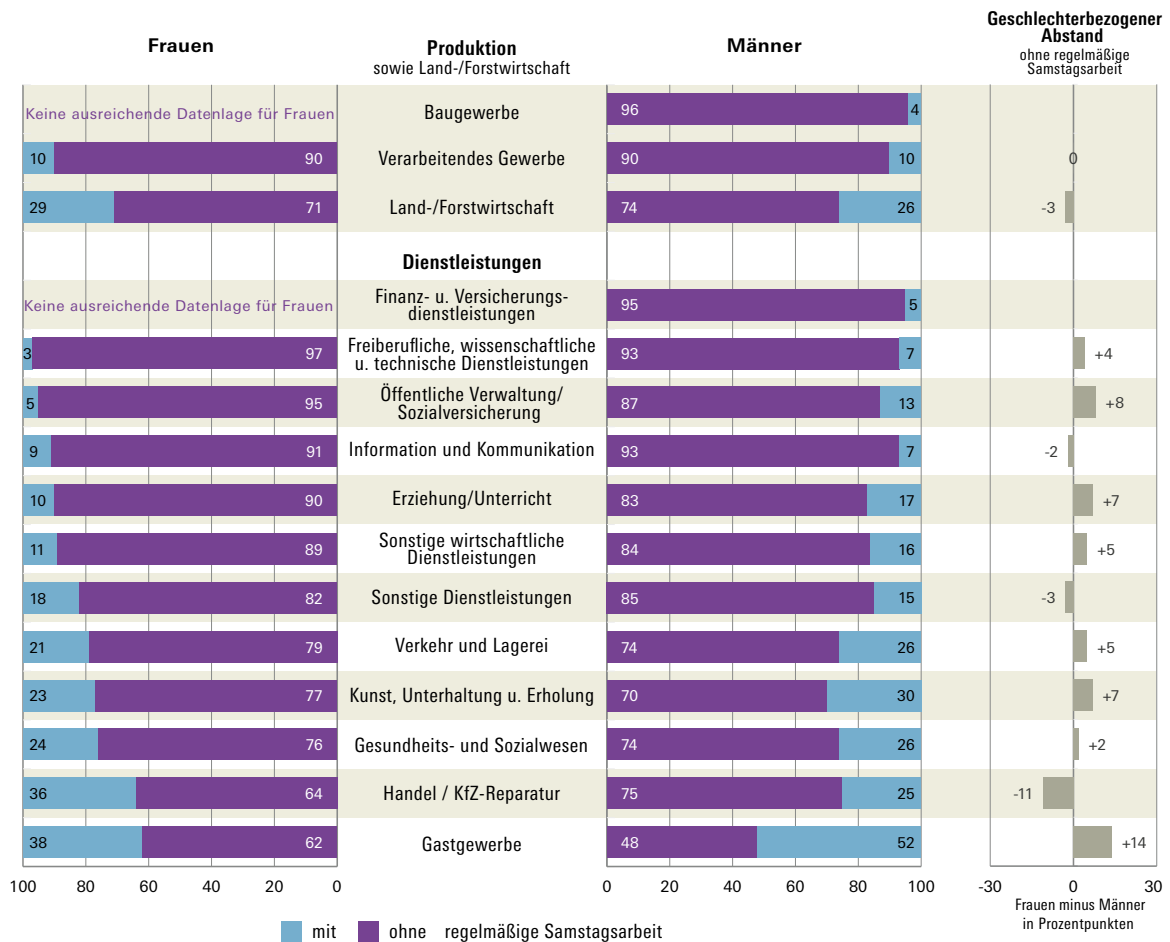
Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



<sup>18</sup> Aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit hier nur für 13 Branchen (zur Struktur der Branchen vgl. Tabelle 5 im Anhang), in einer Branche liegen ausreichende Daten nur für die Männer vor (vgl. Kap. 2.3).

Frauen und Männer mit/ohne regelmäßige Samstagsarbeit in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



Abhängig beschäftigte Frauen verrichten im Branchendurchschnitt nur etwas häufiger regelmäßige Samstagsarbeit als abhängig beschäftigte Männer. Der Anteil der Samstagsarbeitenden liegt bei den Frauen bei 17 Prozent, bei den Männern bei 15 Prozent (ohne Auszubildende; vgl. Tabelle 10 im Online Appendix). Regelmäßige Samstagsarbeit leistet, wer in den letzten vier Wochen an mindestens zwei Samstagen arbeitete.

Details zu den Branchen<sup>19</sup>: Der Anteil an Beschäftigten, die regelmäßig samstags arbeiten, variiert zwischen den betrachteten Einzelbranchen deutlich – bei den Männern etwas stärker als bei den Frauen. Zwischen vier und 52 Prozent der abhängig beschäftigten Männer arbeiten – je nach Branche – an mindestens zwei Samstagen im Monat. Bei den abhängig beschäftigten Frauen

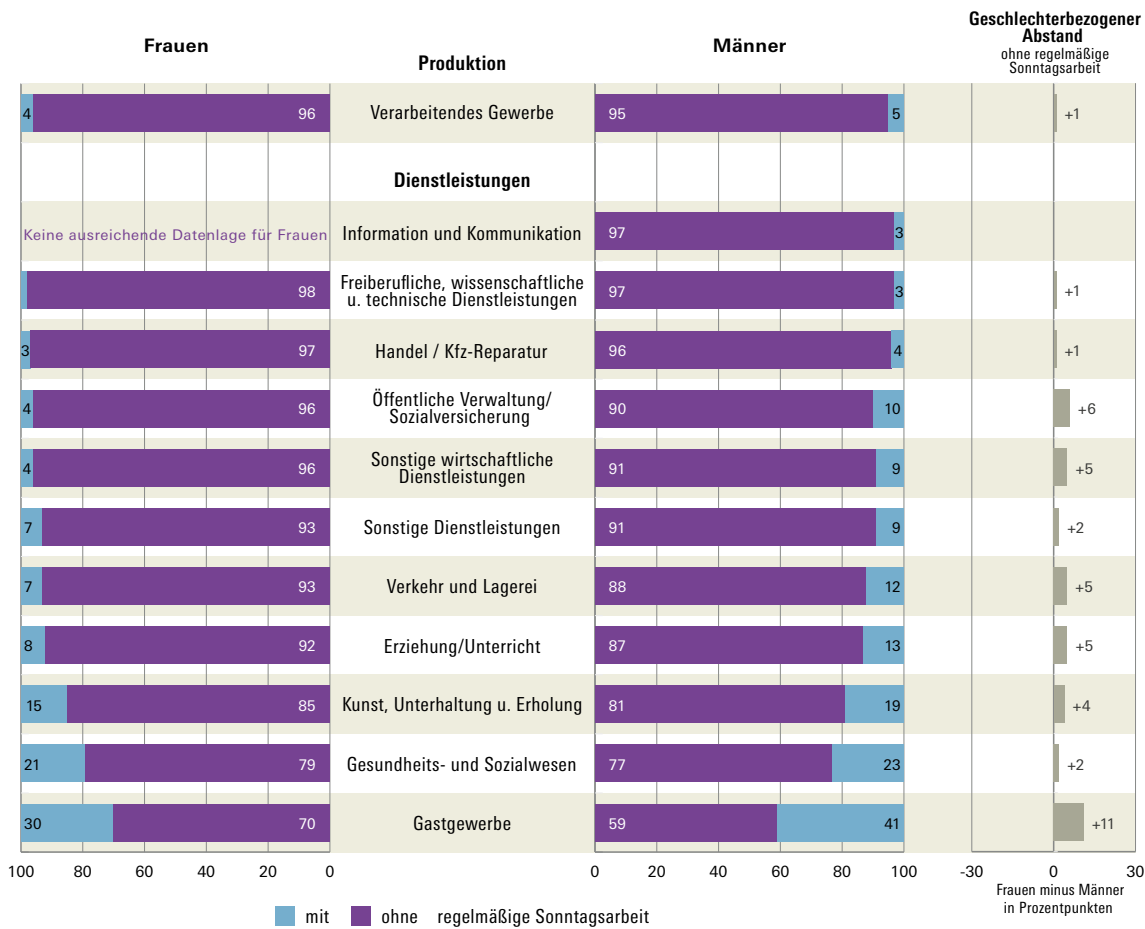
trifft die regelmäßige Samstagsarbeit auf drei bis 38 Prozent der Beschäftigten zu.

In sechs von 13 ausgewerteten Einzelbranchen arbeiten mindestens 20 Prozent der Frauen regelmäßig samstags (Männer: in sechs von 15 Branchen). Es handelt sich für Frauen und Männer um die gleichen sechs Branchen. In vier dieser sechs Branchen sind die männlichen Beschäftigten dabei anteilig jeweils etwas stärker von regelmäßiger Samstagsarbeit betroffen.

Der geschlechterbezogene Abstand bei der regelmäßigen Samstagsarbeit zeigt, dass Frauen insgesamt etwas seltener an Samstagen arbeiten als Männer. Das ist in acht von 13 ausgewerteten Einzelbranchen der Fall. In vier Einzelbranchen arbeiten Frauen dagegen im Durchschnitt häufiger regelmäßig samstags als Männer. In insgesamt zwei Einzelbranchen fällt der geschlechterbezogene Abstand in Bezug auf Samstagsarbeit besonders deutlich aus (zweistelliger Wert), einmal sind es die Frauen, die deutlich häufiger als Männer Samstagsarbeit verrichten (Handel/Kfz-Reparaturen), einmal die Männer (Gastgewerbe).

19 Aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit hier nur für 15 Branchen (zur Struktur der Branchen vgl. Tabelle 5 im Anhang), in zwei Branchen liegen ausreichende Daten nur für die Männer vor (vgl. Kap. 2.3).

Frauen und Männer mit/ohne regelmäßige Sonntagsarbeit in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



Abhängig beschäftigte Frauen und Männer leisten im Branchendurchschnitt annähernd gleich häufig regelmäßige Sonntagsarbeit (d.h. Arbeit an mindestens zwei Sonntagen in den letzten vier Wochen). Dies sind neun Prozent bei den Frauen und acht Prozent bei den Männern (ohne Auszubildende; vgl. Tabelle 11 Online Appendix).

Details zu den Branchen<sup>20</sup>: Der Anteil an abhängig Beschäftigten, die regelmäßig am Sonntag arbeiten, variiert für die ausgewerteten Einzelbranchen zwischen zwei Prozent und 30 Prozent (Frauen) bzw. zwischen drei Prozent und 41 Prozent (Männer). In zwei Einzelbranchen erreicht der Anteil an Beschäftigten mit regelmäßiger Sonntags-

arbeit den Schwellenwert von 20 Prozent. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern sind dies Gesundheits- und Sozialwesen und Gastgewerbe.

Der geschlechterbezogene Abstand bei der regelmäßigen Sonntagsarbeit zeigt in acht von elf ausgewerteten Einzelbranchen, dass Frauen im Schnitt seltener regelmäßige Sonntagsarbeit leisten als Männer. Der Abstand zwischen Frauen und Männern beträgt hier zwischen zwei und elf Prozentpunkten; im Gastgewerbe fällt er sogar zweistellig aus. In drei weiteren Einzelbranchen besteht kein solcher Abstand, Frauen und Männer leisten hier im Durchschnitt in vergleichbarem Umfang regelmäßige Sonntagsarbeit (d.h. der geschlechterbezogene Abstand beträgt null oder maximal einen Prozentpunkt).

<sup>20</sup> Aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit hier nur für zwölf Branchen (zur Struktur der Branchen vgl. Tabelle 5 im Anhang), in einer Branche liegen ausreichende Daten nur für die Männer vor (vgl. Kap. 2.3).

Frauen und Männer mit/ohne regelmäßige Abendarbeit in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



Abhängig beschäftigte Frauen verrichten im Branchendurchschnitt seltener regelmäßige Abendarbeit als abhängig beschäftigte Männer. Bei den Frauen sind es zwölf Prozent, im Vergleich zu 16 Prozent bei den Männern (ohne Auszubildende; vgl. Tabelle 12 im Online Appendix). Regelmäßige Abendarbeit leistet, wer an mindestens der Hälfte der Arbeitstage in den letzten vier Wochen zwischen 18 und 23 Uhr arbeitete.

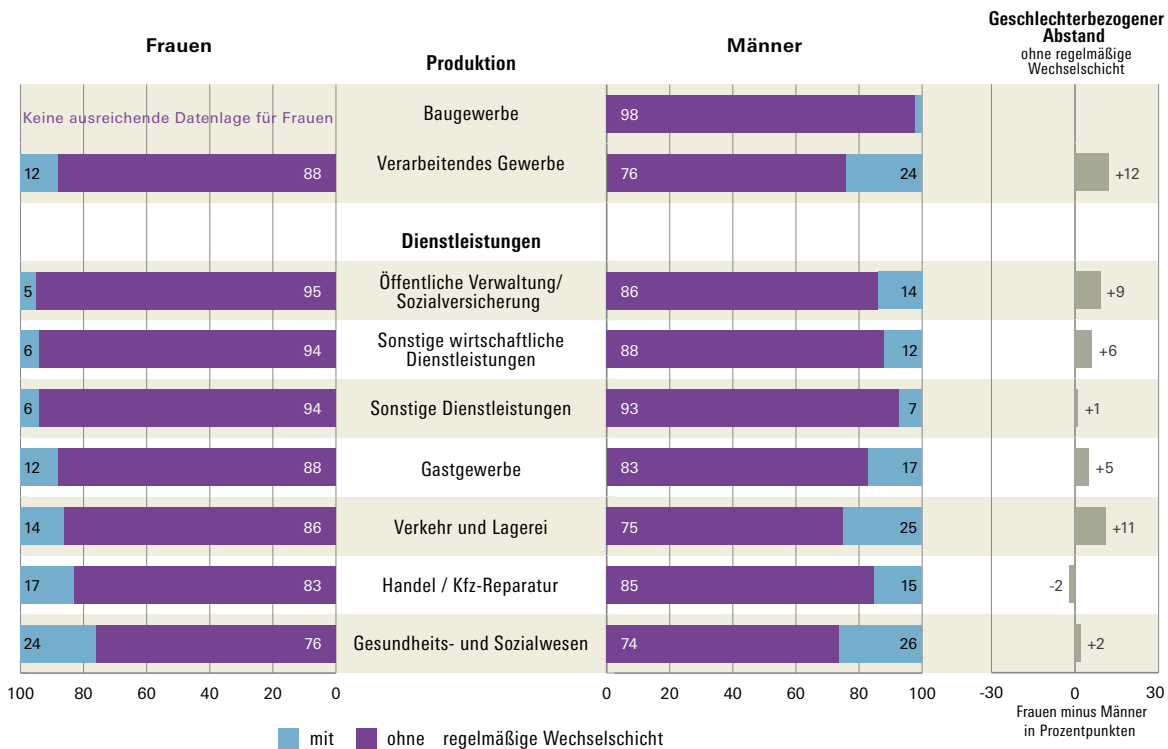
Details zu den Branchen<sup>21</sup>: Der Anteil an Beschäftigten, der regelmäßig am Abend arbeitet, unterscheidet sich zwischen den einzelnen Branchen deutlich, dabei für Männer stärker als für Frauen.

Je nach Branche arbeiten im Durchschnitt zwischen fünf und 25 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen bzw. zwischen drei und 44 Prozent der abhängig beschäftigten Männer regelmäßig (auch) in den Abendstunden. Bei den Männern gibt es vier Einzelbranchen, in denen 20 oder mehr Prozent der Beschäftigten regelmäßig am Abend arbeiten – für Frauen trifft dies nur in einer Branche zu (Gastgewerbe).

Der geschlechterbezogene Abstand bei der Abendarbeit ist über alle Branchen hinweg deutlich erkennbar. In zwölf der 13 hier ausgewerteten Einzelbranchen bleiben abhängig beschäftigte Frauen im Durchschnitt erkennbar häufiger als Männer frei von regelmäßiger Abendarbeit. In zwei Einzelbranchen erweist sich der Abstand zwischen Frauen und Männern als besonders groß (Verkehr und Lagerei sowie Gastgewerbe). Er nimmt hier einen zweistelligen Wert zugunsten der Frauen an.

21 Aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit hier nur für 14 Branchen (zur Struktur der Branchen vgl. Tabelle 5 im Anhang), in einer Branche liegen ausreichende Daten nur für die Männer vor (vgl. Kap. 2.3).

Frauen und Männer mit/ohne regelmäßige Wechselschicht in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



Abhängig beschäftigte Frauen arbeiten im Branchendurchschnitt seltener in Wechselschicht als abhängig beschäftigte Männer. Dies sind elf Prozent bei den Frauen und 15 Prozent bei den Männern (ohne Auszubildende; vgl. Tabelle 13 im Online Appendix). Regelmäßig in Wechselschicht tätig ist, wer an mindestens der Hälfte der Arbeitstage in den letzten vier Wochen im Wechselschichtmodell arbeitete.

Details zu den Branchen<sup>22</sup>: Der Anteil der Beschäftigten, der regelmäßig in Wechselschicht tätig ist, unterscheidet sich zwischen den betrachteten Einzelbranchen merklich. Je nach Branche arbeiten zwischen fünf und 24 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen sowie zwischen zwei und 26 Prozent der abhängig beschäftigten Männer regelmäßig in Wechselschicht.

Bei den Männern wird in drei von neun ausgewerteten Einzelbranchen der Schwellenwert von mindestens 20 Prozent Beschäftigten mit regelmäßiger Wechselschicht erreicht. Bei den Frauen trifft dies nur in einer Einzelbranche zu (Gesundheits- und Sozialwesen).

Der geschlechterbezogene Abstand fällt hier zugunsten der Frauen aus. In sieben von acht Einzelbranchen arbeiten Frauen häufiger als Männer in Arbeitszeitmodellen ohne regelmäßige Wechselschicht. In zwei der acht Einzelbranchen erweist sich der Geschlechterabstand zwischen Frauen und Männern als besonders groß (Verarbeitendes Gewerbe sowie Verkehr und Lagerei). Er nimmt hier einen zweistelligen Wert zugunsten der Frauen an. Nur in einer Branche (Handel/Kfz-Reparatur) arbeiten Frauen im Durchschnitt etwas häufiger regelmäßig in Wechselschicht als Männer.

<sup>22</sup> Aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit hier nur für neun Branchen (zur Struktur der Branchen vgl. Tabelle 5 im Anhang), in einer Branche liegen ausreichende Daten nur für die Männer vor (vgl. Kap. 2.3).

## 5.11 Existenzsicherung

Abhängig beschäftigte Frauen in Partnerschaften sichern ihren überwiegenden Lebensunterhalt im Branchendurchschnitt seltener als Männer durch ihr eigenes Erwerbseinkommen ab. Dies sind 86 Prozent bei den Frauen gegenüber 95 Prozent bei den Männern (vgl. Tabelle 14 im Online Appendix).

Details zu den Branchen<sup>23</sup>: Der Anteil an abhängig Beschäftigten mit Partner\*in, die ihren überwiegenden Lebensunterhalt aus anderen Quellen

als durch eigene Erwerbsarbeit bestreiten (also: Transfereinkommen, Unterstützung durch Angehörige, eigenes Vermögen etc.), variiert innerhalb der Dienstleistungs-Einzelbranchen erheblich. Hier finanzieren sich zwischen acht und 25 Prozent der Frauen und im Vergleich dazu nur zwei bis 17 Prozent der Männer überwiegend aus „anderen Quellen“. In zwei Dienstleistungs-Einzelbranchen (Gastronomie und Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau) müssen sogar mehr als

Abbildung 22

### Frauen und Männer in Partnerschaften nach Quelle ihres überwiegenden Lebensunterhalts in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 1: Produktion sowie Landwirtschaft



Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



<sup>23</sup> Aufgrund unzureichender Datenlage konnten nur die Beschäftigten aus der Landwirtschaft berücksichtigt werden (ohne Forstwirtschaft).



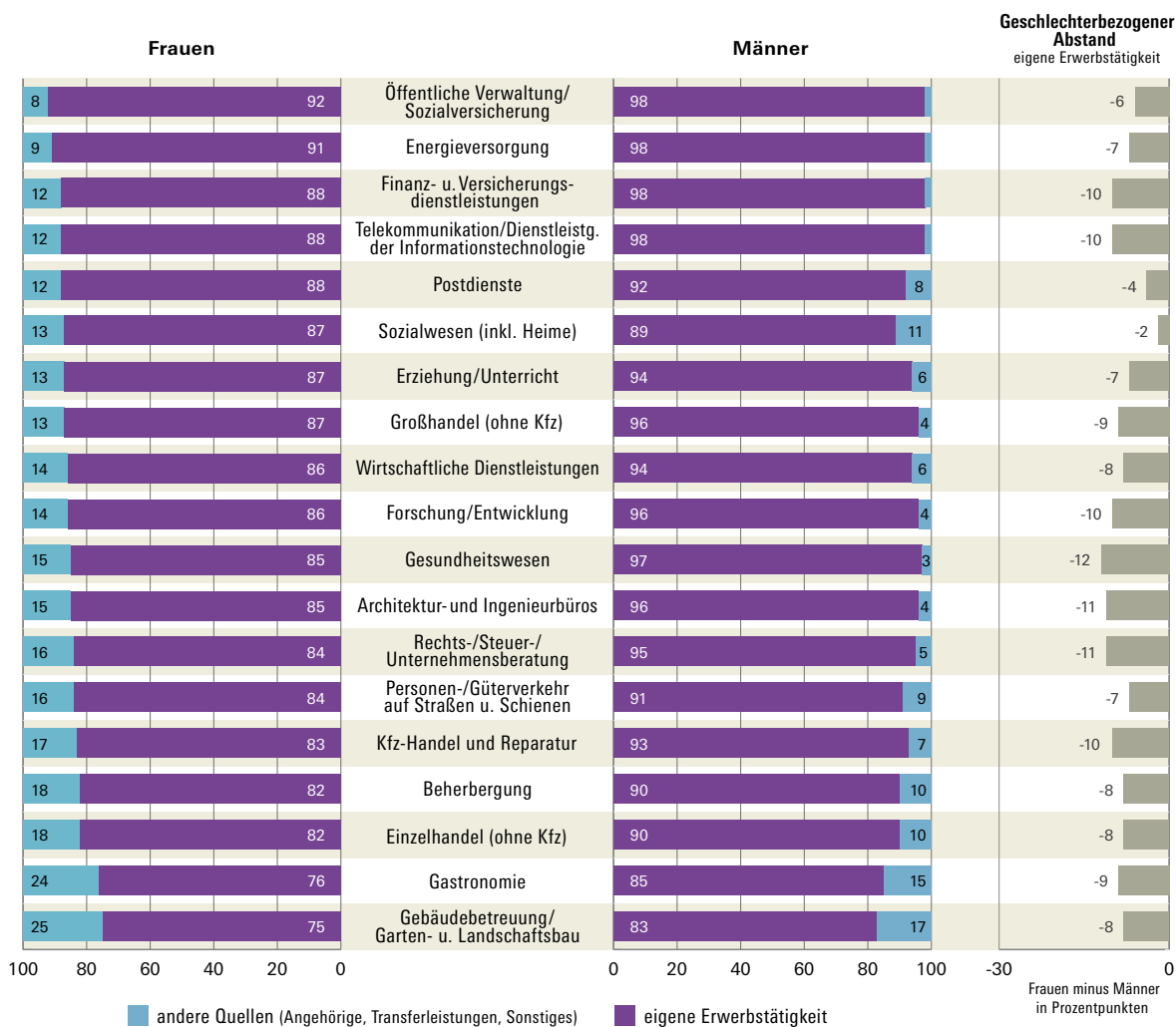
20 Prozent der Frauen ihre Existenz mittels „anderer Quellen“ jenseits von Erwerbsarbeit sichern. Bei den Männern erreicht keine Dienstleistungs-Einzelbranche den Schwellenwert von 20 Prozent. Für die Produktions-Einzelbranchen sind die Unterschiede geringer. Je nach Einzelbranche sichern sieben bis 20 Prozent (Frauen) bzw. ein bis sieben Prozent (Männer) ihren Lebensunterhalt überwiegend durch andere Quellen als eigenes Erwerbseinkommen.

Der geschlechterbezogene Abstand bei der Existenzsicherung durch eigene Erwerbsarbeit fällt durchgängig zuungunsten der Frauen aus. In ausnahmslos allen Einzelbranchen erweist sich eigenes Erwerbseinkommen für Frauen als unzureichender für die Existenzsicherung als bei Männern. Im Produktionsbereich zeigt sich dies noch deutlicher: In der Hälfte aller Einzelbranchen erreicht der Geschlechterabstand sogar zweistellige Werte zuungunsten der Frauen.

Abbildung 23

**Frauen und Männer in Partnerschaften nach Quelle ihres überwiegenden Lebensunterhalts in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent**

Teil 2: Dienstleistungen



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Erstergebnisse des Mikrozensus 2021, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



## 5.12 Bruttostundenverdienste

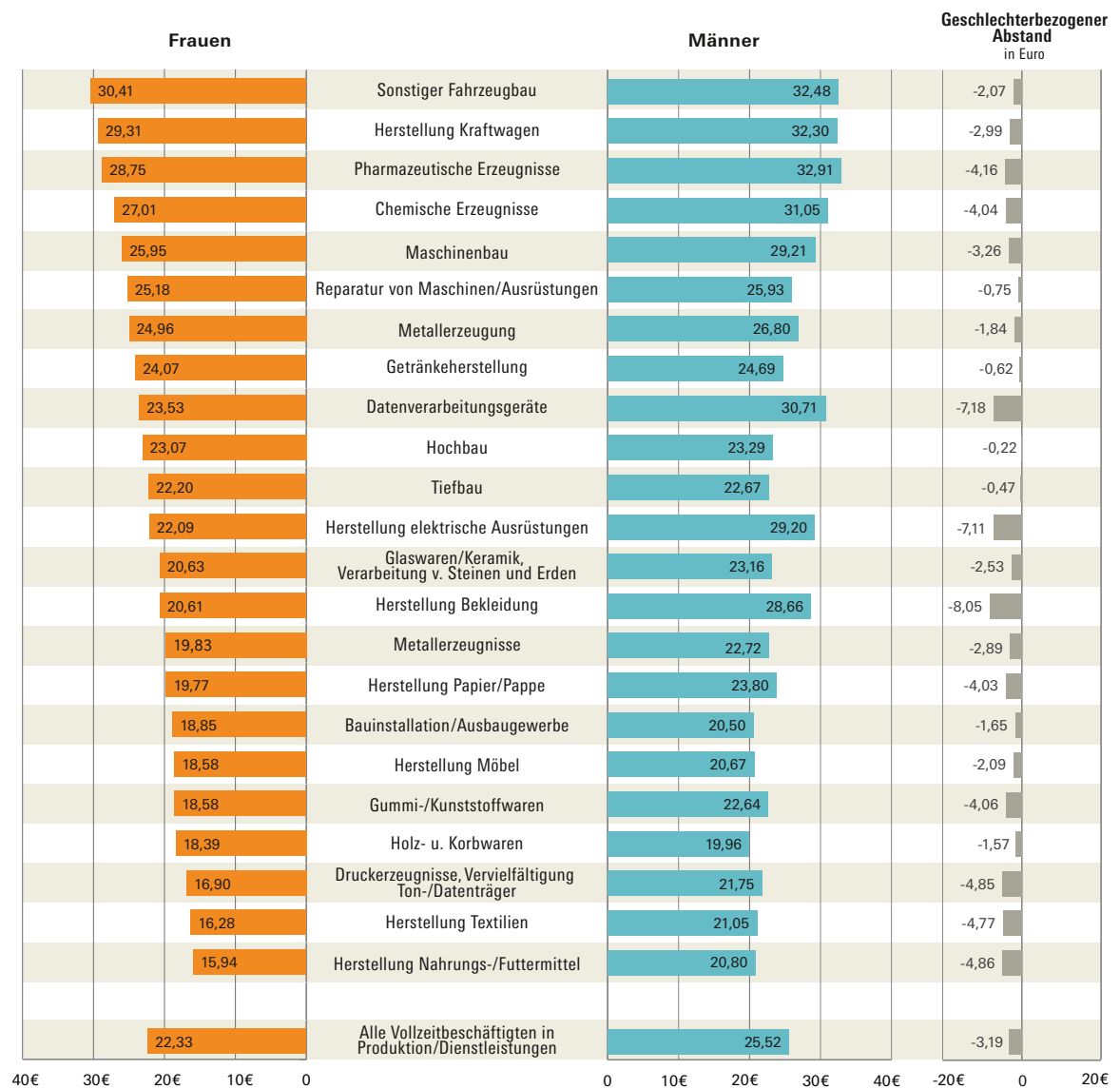
Abhängig vollzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland erhalten einen um 3,19 Euro geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdienst als abhängig vollzeitbeschäftigte Männer.<sup>24</sup> Dies sind im Schnitt 22,33 Euro bei den Frauen im Vergleich zu 25,52 Euro bei den Männern (vgl. Tabelle 15 im Online Appendix). In 45 der insgesamt 47 Einzelbranchen aus Produktions- und Dienstleistungs-

bereich erzielen vollzeitbeschäftigte Männer einen höheren Bruttostundenverdienst als Frauen. Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen in Deutschland im Dienstleistungsbereich durchschnittlich etwas mehr als im Produktionsbereich (0,39 Euro), während Männer im Produktionsbereich kaum mehr verdienen als im Dienstleistungsbereich (0,10 Euro, vgl. Statistisches Bundesamt 2022, S. 34ff.).<sup>25</sup>

Abbildung 24

### Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Euro

Teil 1: Produktion



Quelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



24 Ohne Sonderzahlungen; nur Vollzeitbeschäftigte aus Betrieben mit mind. zehn Beschäftigten. Daten für Landwirtschaft und Forstwirtschaft nicht verfügbar (vgl. Kap. 2.3). Zur Struktur der Branchen vgl. Tabelle 5 im Anhang.

25 Alle Branchen in den Bereichen.

Der Unterschied der durchschnittlichen Verdienste zwischen Produktions- und Dienstleistungsbereich fällt damit deutlich geringer aus als derjenige zwischen Frauen und Männern.

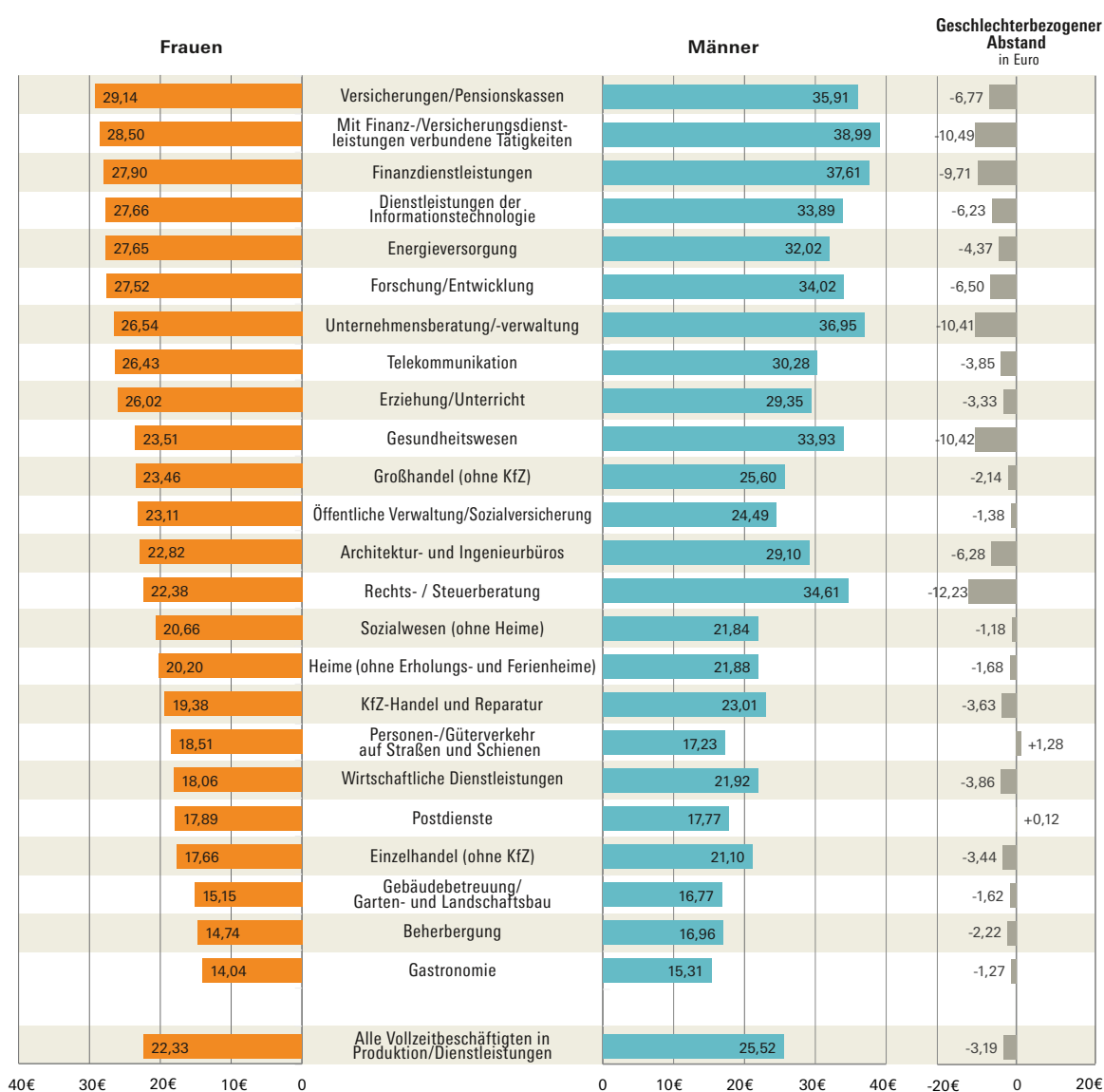
Details zu den Branchen<sup>26</sup>: Die Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten unterscheiden sich in den ausgewerteten Einzelbranchen deutlich. Im Dienstleistungsbereich fallen die Un-

terschiede zwischen den Branchen besonders groß aus: Vollzeitbeschäftigte Frauen erzielen hier einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst zwischen 14 Euro und 29 Euro, Männer zwischen 15 Euro und 39 Euro. Im Produktionsbereich variieren die Bruttostundenverdienste zwischen 16 Euro und 30 Euro (Frauen) bzw. zwischen 20 Euro und 33 Euro (Männer).

Abbildung 25

**Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Euro**

Teil 2: Dienstleistungen



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



<sup>26</sup> Branchenspezifische Analyse hier für 47 Einzelbranchen (auf Basis der 2-Steller der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes 2008). Daten für Land- und Forstwirtschaft nicht verfügbar (vgl. Kap. 2.3)

Der geschlechterbezogene Abstand<sup>27</sup> bei der Höhe des Bruttostundenverdienstes fällt deutlich zuungunsten der Frauen aus. Die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste vollzeitbeschäftigter Frauen fallen in 41 von 47 Einzelbranchen geringer aus als die von vollzeitbeschäftigten Männern. Der geschlechterbezogene Verdienstabstand beträgt dabei zwischen 1,18 Euro und 12,23 Euro pro Stunde (brutto) zuungunsten der Frauen. In insgesamt vier Dienstleistungsbranchen erreicht der geschlechterbezogene Abstand dabei sogar einen zweistelligen Eurobetrag. Nur in einer

Einzelbranche beziehen Frauen durchschnittlich einen höheren Bruttostundenverdienst als Männer (Personen-/Güterverkehr auf Straßen und Schienen). Zudem weisen Frauen und Männer in weiteren drei Einzelbranchen einen quasi gleich hohen Bruttostundenverdienst auf (d.h. geschlechterbezogener Abstand von maximal 50 Cent/Stunde). In zwei weiteren Branchen zeigt sich lediglich ein minimaler Geschlechterabstand zuungunsten der Frauen (d.h. geschlechterbezogener Abstand zwischen 50 Cent und 1 Euro pro Arbeitsstunde).

---

<sup>27</sup> Hier handelt es sich nicht um den sogenannten Gender Pay Gap (vgl. hierzu Kap. 5.13), der für alle abhängig Beschäftigten und nach europaweit einheitlichen Vorgaben von Eurostat berechnet wird, sondern den geschlechterbezogenen Abstand der Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten.

## 5.13 Gender Pay Gap

Alle abhängig beschäftigten Frauen erzielen im Jahr 2022 im Durchschnitt einen um 4,31 Euro geringeren Bruttostundenverdienst als alle abhängig beschäftigten Männer. Dies sind bei den Frauen im Schnitt 20,05 Euro und bei den Männern 24,36 Euro (vgl. Tabelle 16 im Online Appendix).<sup>28</sup> Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern wird als Gender Pay Gap bezeichnet und beträgt in Deutschland im Durchschnitt 18 Prozentpunkte zuungunsten von Frauen.

Details zu den Branchen<sup>29</sup>: Die Bruttostundenverdienste aller abhängig Beschäftigten unterscheiden sich zwischen den betrachteten Einzelbranchen stark, für Männer etwas stärker als für Frauen. Im Dienstleistungsbereich erzielen Frauen Bruttostundenverdienste zwischen 13 und 28 Euro, im Produktionsbereich zwischen 15 und 32 Euro.

Männer verdienen im Dienstleistungsbereich zwischen 14 und 36 Euro, während sie im Produktionsbereich zwischen 20 und 34 Euro verdienen.<sup>30</sup>

Der Gender Pay Gap (als geschlechterbezogener Abstand der Bruttostundenverdienste aller abhängig Beschäftigten) fällt deutlich zuungunsten von Frauen aus.<sup>31</sup> Mit Ausnahme der Postdienste (positives Vorzeichen: plus 2) ist der Verdienst abhängig beschäftigter Frauen in allen ausgewerteten Branchen geringer als der Verdienst abhängig beschäftigter Männer (negatives Vorzeichen): Frauen verdienen – je nach Branche – zwischen vier und 32 Prozentpunkte weniger als Männer. In 36 von 46 Einzelbranchen ist der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern sogar so groß, dass der Gender Pay Gap einen zweistelligen Wert zuungunsten der Frauen annimmt.

### Infobox 6

#### Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap (GPG) ist eine EU-weit einheitlich definierte Maßzahl, die den Stand der Gleichstellung auf den nationalen Arbeitsmärkten in Europa in einem Wert darstellt. Die Berechnung erfolgt auf Grundlage der Brutto-Stundenverdienste, wobei die Verdienste von allen abhängig Beschäftigten, sowohl in Voll- oder Teilzeitarbeit als auch von geringfügig Beschäftigten, einbezogen werden. Die Berechnung erfolgt jeweils ohne Sonderzahlungen (z.B. Urlaubsgeld). Bestimmte Wirtschaftsabschnitte sowie bestimmte Betriebsgrößen gehen dabei nicht in die nationale Berechnung für den deutschen Gender Pay Gap

ein. Der Gender Pay Gap gibt den Anteil wieder, den Frauen im Durchschnitt pro Stunde weniger verdienen als Männer.

Für jede Person wird dabei zunächst ihr durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst ermittelt. Auf Basis dieser Angaben wird dann der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst aller Frauen (bzw. aller Männer) berechnet. Der Konvention entsprechend wird die Differenz zwischen den beiden durchschnittlichen Stundenverdiensten dann in Bezug gesetzt zum durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienst der Männer.

<sup>28</sup> Ohne Sonderzahlungen. Entsprechend der Vorgaben von Eurostat zur Berechnung des Gender Pay Gaps werden alle abhängig Beschäftigten (auch die geringfügig Beschäftigten) aus Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten berücksichtigt. Aus den Berechnungen für den Gender Pay Gap in Deutschland sind die Beschäftigten aus dem Wirtschaftsabschnitt Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O) ausgeschlossen. Für diesen Wirtschaftsabschnitt liegen für Deutschland zwar Daten vor, bei der Berechnung des Gender Pay Gap werden diese aber nicht berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit auf EU-Ebene und im Zeitverlauf zu gewährleisten.

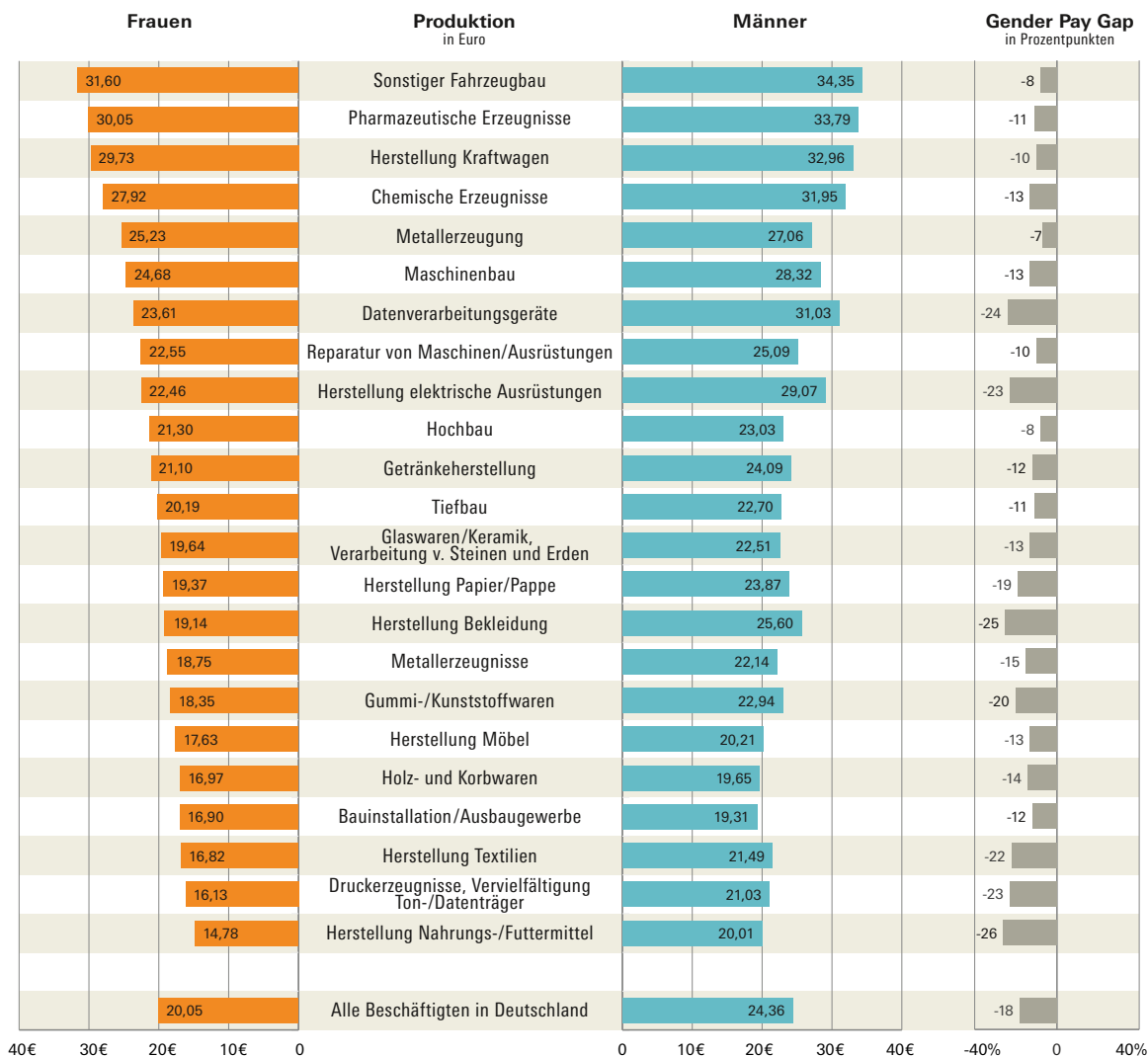
<sup>29</sup> Bei der Berechnung des Gender Pay Gap werden in der Verdiensterhebung grundsätzlich nicht alle Wirtschaftsabschnitte berücksichtigt. Aus den Berechnungen sind die Beschäftigten aus Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A) ausgeschlossen (vgl. Kap. 2.3).

<sup>30</sup> Die Auswertungen für die Branche Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung werden aufgrund methodischer Besonderheiten nicht in der Grafik dargestellt. Hier beträgt der Bruttostundenverdienst von Frauen 22,19 Euro, gegenüber 23,58 Euro bei den Männern - Frauen verdienen hier somit sechs Prozent weniger als die Männer.

<sup>31</sup> Aus Gründen der Einheitlichkeit wird der Gender Pay Gap hier auch mit umgekehrtem Vorzeichen dargestellt.

### Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap in ausgewählten Branchen, Deutschland (2022), in Euro und Prozentpunkten

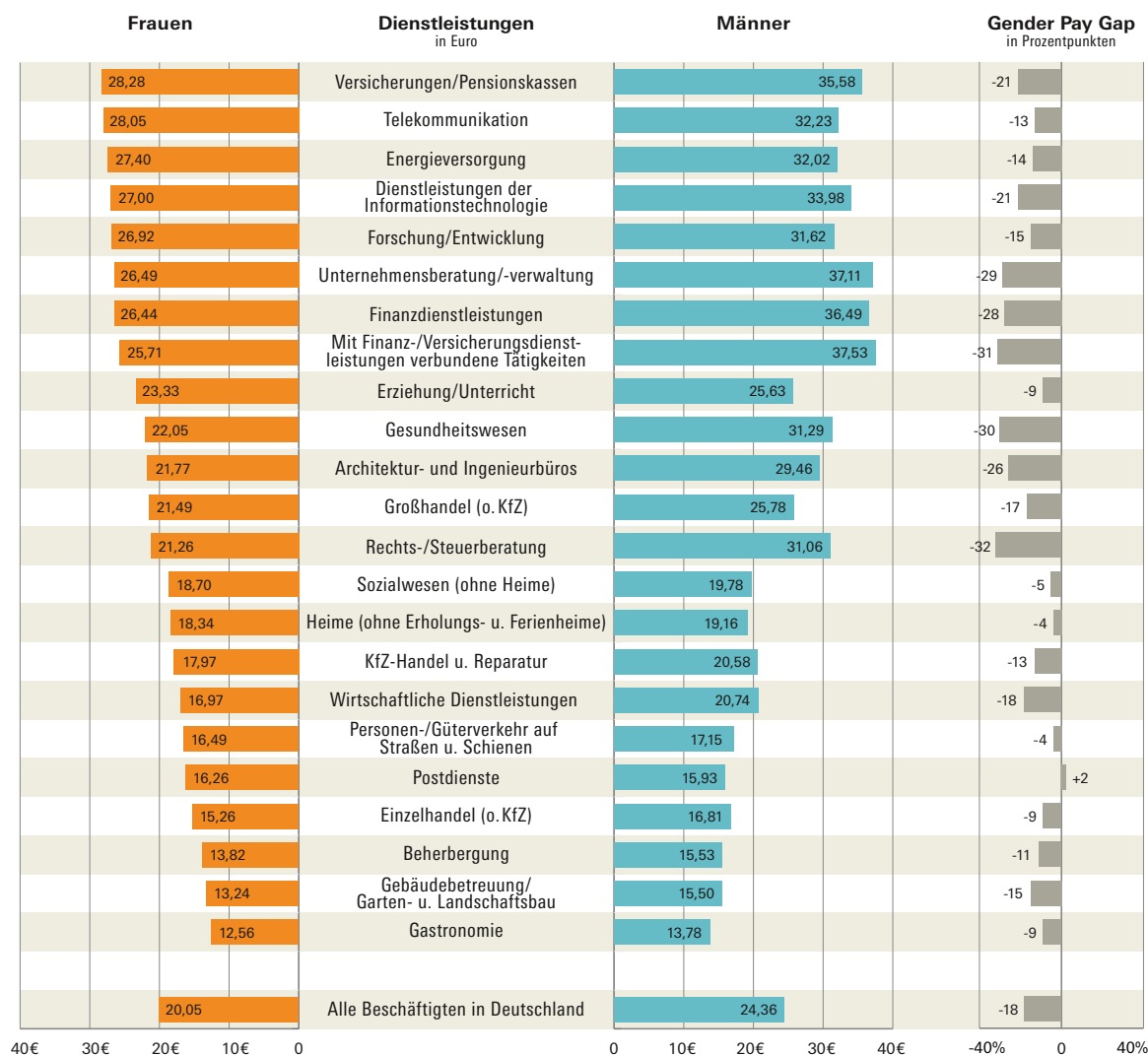
Teil 1: Produktion



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung, auf Anfrage  
 Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

## Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap in ausgewählten Branchen, Deutschland (2022), in Euro und Prozentpunkten

### Teil 2: Dienstleistungen



Aus den Berechnungen sind die Beschäftigten aus „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ ausgeschlossen. Für diese Branche liegen für Deutschland zwar Daten vor, bei der Berechnung des GPG werden diese aber nicht berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit auf EU-Ebene und im Zeitverlauf zu gewährleisten.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung, fortgeschrieben mit Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung, auf Anfrage  
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



## 5.14 Niedriges Monatseinkommen

Vollzeitbeschäftigte Frauen müssen im Branchendurchschnitt deutlich häufiger mit monatlich maximal 2.000 Euro Bruttoeinkommen auskommen als vollzeitbeschäftigte Männer. Dies sind 15 Prozent bei den Frauen im Vergleich zu sieben Prozent bei den Männern (vgl. Tabelle 17 im Online Appendix). Das trifft ausnahmslos für alle Einzelbranchen im Produktionsbereich sowie für fast alle Einzelbranchen im Dienstleistungsbereich zu. Insgesamt sind geringe Vollzeiteinkommen bis 2.000 Euro/Monat im Dienstleistungsbereich häufiger zu finden als im Produktionsbereich.

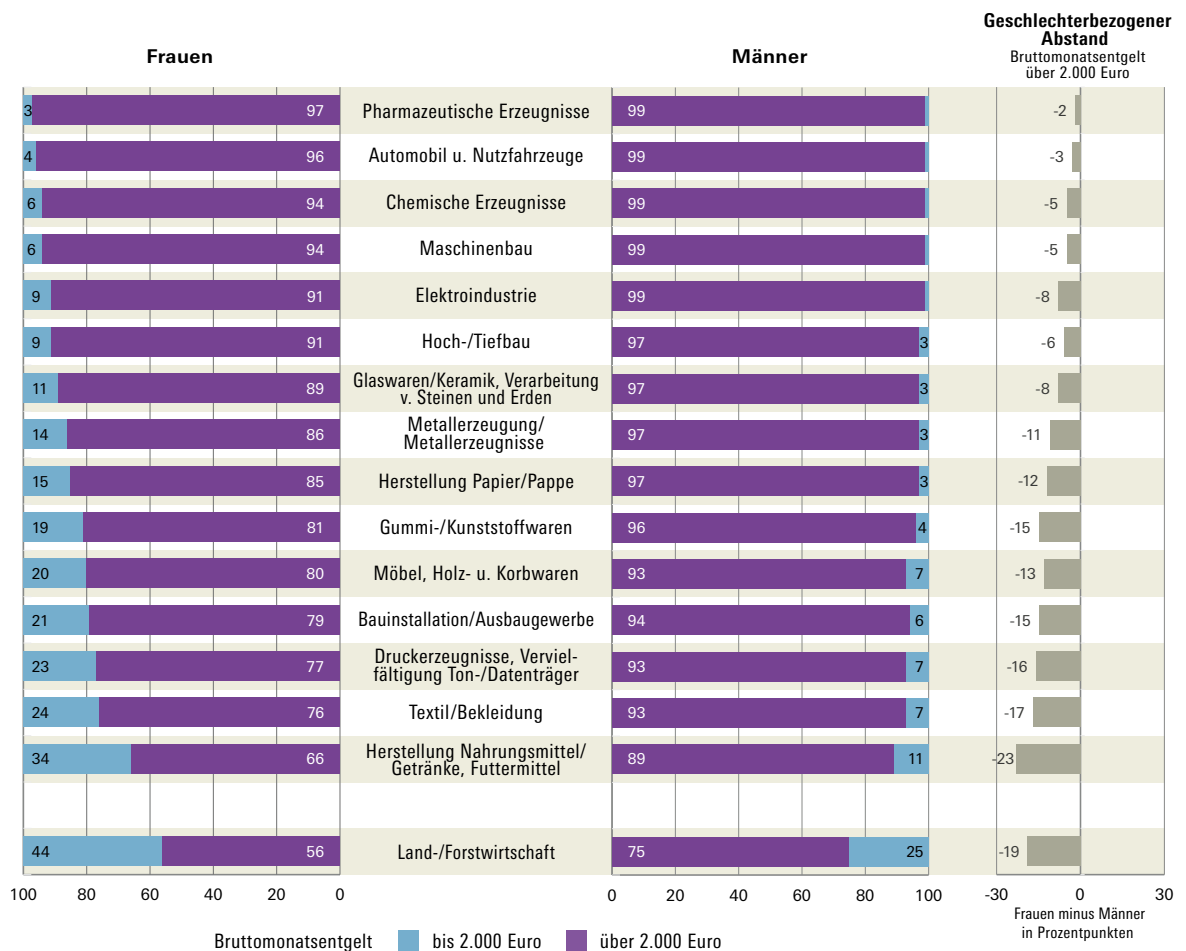
Details zu den Branchen: Der Anteil an Vollzeitbeschäftigten mit niedrigen monatlichen Ein-

kommen von maximal 2.000 Euro brutto variiert stark zwischen den Einzelbranchen, insbesondere im Dienstleistungsbereich. Hier verdienen zwischen zwei und 57 Prozent der Frauen bzw. zwischen einem und 45 Prozent der Männer im Monat maximal 2.000 Euro brutto. Unabhängig vom Geschlecht gibt es in der Einzelbranche der Gastronomie den größten Anteil an Beschäftigten mit einem monatlichen Vollzeiteinkommen von unter 2000 Euro brutto. Im Produktionsbereich zeigt sich insgesamt weniger Varianz zwischen den Einzelbranchen. Niedrige Vollzeitmonatseinkommen beziehen hier zwischen drei und 34 Prozent (Frauen) bzw. zwischen ein und elf Prozent (Männer).

Abbildung 28

### Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit bis zu bzw. über 2.000 Euro Bruttomonatsentgelt in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent

Teil 1: Produktion sowie Land-/Forstwirtschaft



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022





In insgesamt fünf Dienstleistungs-Einzelbranchen und fünf Produktions-Einzelbranchen (sowie der Land-/Forstwirtschaft) erhalten 20 oder mehr Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen ein niedriges Vollzeiteinkommen – für Männer trifft dies nur in drei Einzelbranchen des Dienstleistungsbereiches zu.

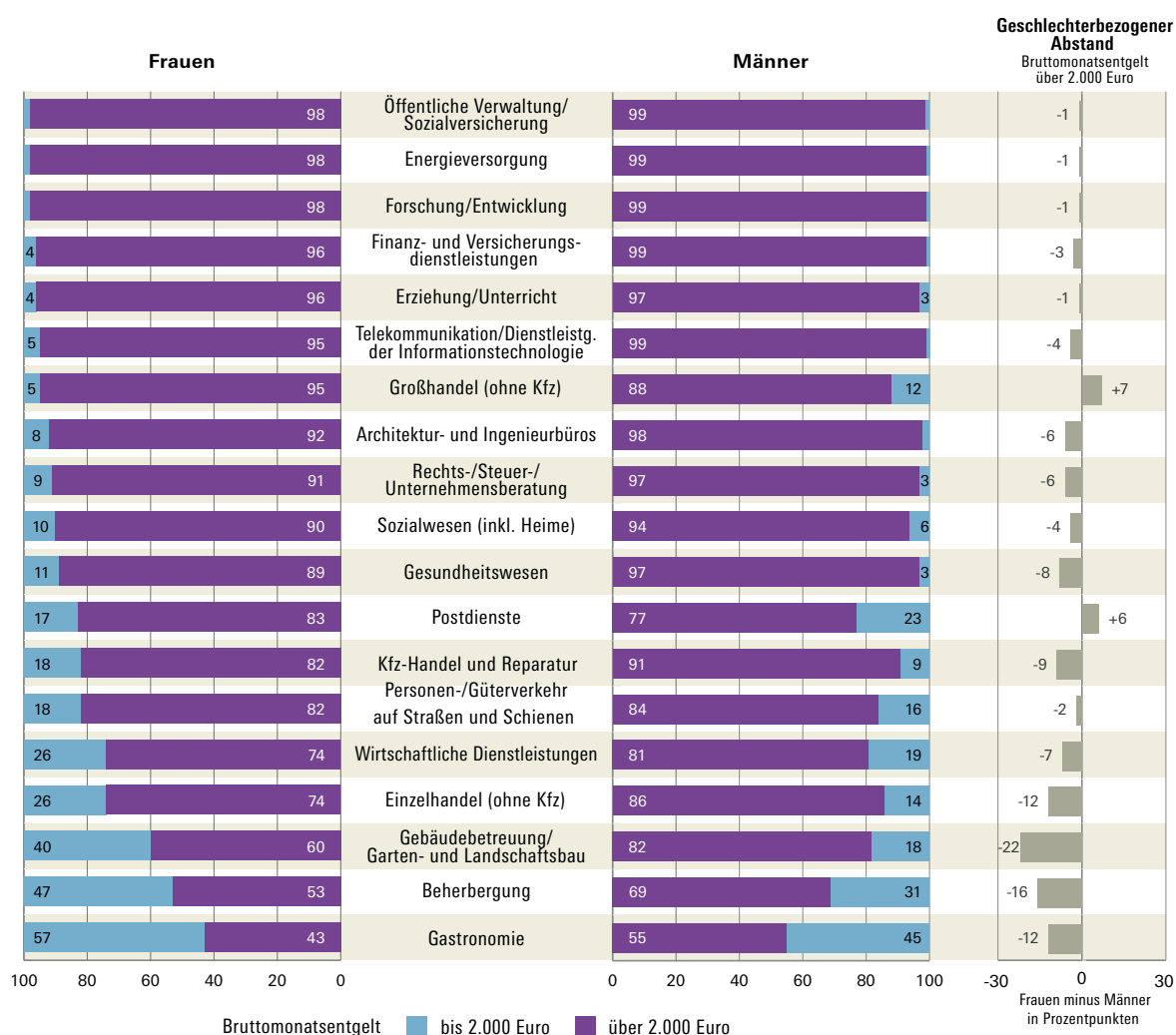
Der geschlechterbezogene Abstand in Hinblick auf Vollzeiteinkommen über 2.000 Euro/Monat fällt ganz deutlich zuungunsten der Frauen aus. In allen Einzelbranchen des Produktionsbereiches sowie in zwölf von 19 Einzelbranchen im Dienstleistungsbereich verfügen Frauen im Durchschnitt seltener als Männer über ein monatliches Vollzeiteinkommen

mit mehr als 2.000 Euro brutto. Im Produktionsbereich fällt der geschlechterbezogene Abstand sogar mehrheitlich zweistellig zuungunsten von Frauen aus. Im Dienstleistungsbereich zeigt sich in vier Einzelbranchen kein geschlechterbezogener Abstand beim Vollzeiteinkommen oberhalb von 2.000 Euro (Abstand beträgt null oder maximal einen Prozentpunkt), in zwei weiteren Einzelbranchen erzielen Frauen anteilig sogar häufiger als Männer ein Vollzeiteinkommen mit mehr als 2.000 Euro pro Monat.

Abbildung 29

**Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit bis zu bzw. über 2.000 Euro Bruttomonatsentgelt in ausgewählten Branchen, Deutschland (2021), in Prozent**

Teil 2: Dienstleistungen



Situation in Deutschland insgesamt: vgl. [WSI GenderDatenPortal](#)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), auf Anfrage, eigene Berechnungen

## 6 AUSBLICK UND POLITISCHE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Frauen sind in Deutschland seltener als Männer durch ihre Erwerbstätigkeit abgesichert – unabhängig von der Branche, in der sie arbeiten. Dies zeigt der vorliegende Report. Zudem tragen Frauen ein höheres Risiko als Männer, als Vollzeitbeschäftigte ein niedriges monatliches Bruttoeinkommen (von maximal 2.000 Euro) zu beziehen. Sie können also seltener als Männer ihren Lebensunterhalt überwiegend durch eigenes Erwerbseinkommen bestreiten. Dies liegt an den fast durchgängig deutlich schlechteren Bruttostundenverdiensten von Frauen gegenüber Männern. Hinzu kommt, dass Frauen durchgängig häufiger in (kurzer) Teilzeit bzw. mit Wochenarbeitszeiten bis zu 20 Stunden arbeiten sowie durchgängig häufiger ausschließlich in einem Minijob tätig sind als Männer. Geld und Zeit erweisen sich als zwei Dimensionen, in denen sich die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern diametral unterscheiden – und dies im Prinzip über alle Branchen hinweg. Dabei stehen in den wichtigen Merkmalen Geld und Zeit ganz überwiegend die Männer günstiger da – in Hinblick auf berufliche Abschlüsse, Befristungen sowie abweichende Arbeitszeitlagen erweist sich in einer größeren Zahl der Branchen jedoch die Situation der Frauen als günstig(er). Die bereits in früheren Gleichstellungsreporten formulierten geschlechterpolitischen Forderungen behalten – auch bei einer Fokussierung auf die branchenbezogene Situation – weiterhin ihre Gültigkeit (vgl. Lott et al. 2022). Ein wichtiger Vorstoß, der diese Forderungen beinhaltet und weiterentwickelt, ist das Konzept für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft, das vom Deutschen Juristinnenbund (Deutscher Juristinnenbund e.V. 2016) vorgelegt wurde. Die Akteure, die die Unternehmenskultur prägen und maßgeblichen Gestaltungseinfluss haben, sollen demnach gesetzlich verpflichtet werden, Gleichstellungsstrategien eigenverantwortlich vor Ort zu entwickeln und umzusetzen – das Gesetz selbst sichert die Durchsetzung dieser Strategien und gibt die Rahmenbedingungen dafür vor (vgl. Deutscher Juristinnenbund 2021, S. 27).

Der vorliegende Report zeigt jedoch auch: In einigen Branchen des Produktions- als auch des Dienstleistungsbereichs bestehen Geschlechterungleichheiten im besonderen Maße. Bei diesen geschlechterpolitischen „Nachzügeln“ handelt es sich um folgende Branchen:

- Produktionsbereich: Druckerzeugnisse und Vielfältigung Ton-/Datenträger, Bauinstallation/Ausbaugewerbe, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke und Futtermittel, Textil/Bekleidung, Herstellung Papier/Pappe sowie Möbel, Holz- und Korbwaren.
- Dienstleistungsbereich: Gesundheitswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen, Forschung/Entwicklung, Architektur- und Inge-

nieurbüros, Gastronomie, Beherbergung, Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau sowie Postdienste.

In all diesen Einzelbranchen besteht entweder ein deutlicher, zweistelliger Geschlechterabstand in den Arbeitsbedingungen und/oder es handelt sich um Branchen, in denen mindestens 20 Prozent der dort beschäftigten Frauen (bzw. zum Teil auch Männer) von ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen sind, wie etwa kurze Teilzeit, niedriges Vollzeiteinkommen von maximal 2.000 Euro brutto, Tätigkeit als un- oder angelernte Arbeitskraft, ausschließlich im Minijob tätig oder ein Erwerbseinkommen, welches nicht ausreicht, um den überwiegenden Lebensunterhalt abzusichern.

In diesen Branchen muss noch entschiedener als anderswo Geschlechtergleichheit durchgesetzt werden. Insbesondere kollektiv ausgestaltete, lebenslauforientierte Arbeitszeitmodelle sind ein wichtiger Baustein, wie sie das Gleichstellungsgesetz vorsieht, um nicht existenzsichernde Arbeitsverhältnisse (ausschließliche Minijobs, sehr kurze Teilzeit) zurückzudrängen und eine geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeitszeit zu befördern (vgl. djb 2021, S. 27). Diese gleichstellungspolitischen Maßnahmen müssen zudem sowohl mit einer branchenweiten Anhebung der Mindeststundenverdienste einhergehen als auch mit einer generellen Überprüfung des Geschlechterabstandes auf allen Einkommensstufen, um ein ausreichendes und zugleich geschlechtergerechtes Einkommen der Beschäftigten in allen Lebensphasen zu sichern. Hierbei ist eine kontinuierliche Anhebung des Mindestlohns entscheidend, von der Frauen deutlich profitieren (Lübker/Schulten 2022).

Insgesamt untermauern die vorliegenden branchenspezifischen Ergebnisse die Dringlichkeit eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft. Für die erfolgreiche Umsetzung eines solchen Gesetzes braucht es starke Sozialpartner. Das Gleichstellungsgesetz schreibt ihnen eine hervorgehobene Rolle zu. Ihre Aufgabe soll es sein, den angestrebten gleichstellungspolitischen Wandel in der Arbeitswelt vor Ort zu gestalten, konkrete betriebliche Maßnahmen zu entwerfen sowie deren Umsetzung in den Unternehmen voranzutreiben und kritisch zu begleiten. Sie sind es auch, die diskriminierungsfreie Tarifregelungen vereinbaren oder betriebliche Rahmenbedingungen festlegen, in denen beispielsweise lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle verankert sind und nach denen faire und diskriminierungsfreie Eingruppierungsverfahren angewendet werden. Die Stärkung der Mitbestimmung und der vorliegende Gesetzentwurf für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, im Zusammenspiel mit vielen bereits vorliegenden Gesetzen und Instrumenten (z.B. Mindestlohngesetz, die zwei Führungspositionen-

Gesetze, Elterngeldgesetz, Gleichstellungs-Check für Unternehmen, Instrumente zur Überprüfung von Entgeltgleichheit im Unternehmen etc.), können und werden letztendlich einen unverzichtbaren Beitrag auf dem Weg zur geschlechtergerechten Arbeitswelt liefern.

**Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb) (2021):** Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft. Kurzfassung, [https://www.djb.de/fileadmin/user\\_upload/Kurzfassung\\_djb-Konzeption\\_Gleichstellungsgesetz\\_Privatwirtschaft.pdf](https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/Kurzfassung_djb-Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Privatwirtschaft.pdf) (letzter Zugriff: 12.12.2022)

**Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb), Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht (2016):** Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes. Kurzfassung, [www.djb.de/wahlarbeitszeit](http://www.djb.de/wahlarbeitszeit) (letzter Zugriff: 12.12.2022)

**Hobler, D./Lott, Y./Pfahl, S./Schulze Buschoff, K. (2020):** Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 56, 02/2020, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=8844> (letzter Zugriff: 12.12.2022)

**Hobler, D./Pfahl, S./Zucco, A. (2020):** 30 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 60, 09/2020, Düsseldorf, [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007853](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007853) (letzter Zugriff: 12.12.2022)

**Lott, Y./Hobler, D./Pfahl, S./Unrau, E. (2022):** Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 72, 02/2022, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008259](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008259) (letzter Zugriff: 12.12.2022)

**Lübker, M./Schulten, T. (2022):** WSI-Mindestlohnbericht 2022. Aufbruch zu einer neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 71, 02/2022, Düsseldorf

**Statistisches Bundesamt (2008):** Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html> (letzter Zugriff: 12.12.2022)

**Statistisches Bundesamt (2022):** Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste. 2021, Fachserie 16 Reihe 2.3, Wiesbaden, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/arbeitnehmerverdienste-jahr-2160230217004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/arbeitnehmerverdienste-jahr-2160230217004.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff: 12.12.2022)

## Informationen zu den einzelnen Indikatoren

Im Folgenden wird die Auswahl der Indikatoren und die dafür genutzte Datenbasis erläutert. Daran schließen weitere Informationen zu den ausgewählten Indikatoren an: Für jeden Indikator werden die Wertebasis, der verwendete Datensatz (und datenhaltende Institution), Angaben zu Art der Erhebung, zum Erhebungszeitpunkt und zur Grundgesamtheit der Analysen (v. a. zum Status – abhängig Beschäftigte oder sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) gemacht.

## BILDUNG

Im Bereich Bildung wird der Berufsabschluss von Frauen und Männern als Indikator für das berufliche Qualifikationsniveau herangezogen.

- 1 Berufliches Qualifikationsniveau:** Berufsabschluss (ohne/mit anerkanntem Berufsabschluss [anerkannter Berufsausbildung, Meister-/Technikerabschluss oder gleichwertiger Fachschulabschluss] und/oder akademischem Berufsabschluss [Bachelor/Diplom/Magister/Master/Staatsexamen/Promotion], in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Jahresdurchschnitt 2021, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

## ERWERBSARBEIT

Erwerbsverhältnisse werden mit zwei Indikatoren gemessen: Befristungen von Arbeitsverhältnissen werden mit den Daten des Mikrozensus dargestellt, für Minijobs (ausschließlich geringfügige Beschäftigung) werden Angaben aus der Beschäftigungsstatistik genutzt. Die Verteilung der Frauen und Männer in der beruflichen Hierarchie – die vertikale berufliche Segregation – wird auf Basis der Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) dargestellt.

- 1 Erwerbsverhältnis I – Befristung:** Befristungsquote in unterschiedlichen Branchen (Anteil der abhängig Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Erstergebnisse 2021, abhängig Beschäftigte ohne Personen in Bildung, Ausbildung oder einem Freiwilligendienst.
- 2 Erwerbsverhältnis II – Minijobs:** Geringfügige Beschäftigung als einzige Erwerbstätigkeit in unterschiedlichen Branchen (Anteil der geringfügigen Beschäftigung an allen sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Jahresdurchschnitt 2021, ausschließlich geringfügig Beschäftigte und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

- 3 Berufliche Hierarchie:** Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes in unterschiedlichen Branchen (Verteilung nach Leistungsgruppen, in Prozent), Vierteljährliche Verdiensterhebung (StBA), 2021, abhängig Beschäftigte in Vollzeit in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten. (Für manche Wirtschaftsbereiche werden auch Beschäftigte aus Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter\*innen erfasst.)

## EINKOMMEN

Der zentrale Indikator im Bereich Einkommen ist der Gender Pay Gap, der die prozentuale „Lücke“ zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von erwerbstätigen Frauen und dem der Männer angibt. Berechnet wird er auf der Grundlage der Verdiensterhebung. Zweiter Indikator sind die Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten (Vierteljährliche Verdiensterhebung). Der dritte Indikator stellt Geschlechterunterschiede bei niedrigem Monatseinkommen (Bruttomonatslohn unter 2.000 Euro) auf der Basis der Beschäftigungsstatistik (BA) dar. Mit dem vierten Indikator Existenzsicherung wird schließlich verglichen, wie Frauen und Männer abgesichert sind – in Abhängigkeit vom Umfang ihrer Erwerbstätigkeit.

- 1 Gender Pay Gap:** Durchschnittliche Bruttostundenverdienste und geschlechterbezogener Verdienstabstand in unterschiedlichen Branchen (Abstand der durchschnittlichen Stundenverdienste [brutto, ohne Sonderzahlungen] von Frauen und Männern, in Prozent), Verdiensterhebung, 2022, abhängig Beschäftigte in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten.
- 2 Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten:** Durchschnittliche Bruttostundenverdienste und geschlechterbezogener Verdienstabstand in unterschiedlichen Branchen (Abstand der durchschnittlichen Stundenverdienste [brutto, ohne Sonderzahlungen] von Frauen und Männern, in Prozent), Vierteljährliche Verdiensterhebung (StBA), abhängig Beschäftigte in Vollzeit in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten. (Für manche Wirtschaftsbereiche werden auch Beschäftigte aus Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter\*innen erfasst.)
- 3 Niedriges Einkommen:** Niedriges Einkommen trotz Vollzeitbeschäftigung nach Branchen (Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit monatlichem Einkommen unter 2.000 Euro [brutto], in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Jahresdurchschnitt 2021, Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.
- 4 Existenzsicherung:** Erwerbstätigkeit als Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts

nach Branchen (Erwerbstätigkeit oder andere Quellen [Angehörige, Transferleistungen, Sonstiges wie z. B. Vermögen], in Prozent), Mikrozensus (StBA), Erstergebnisse 2021, abhängig Beschäftigte in Partnerschaften.

## ZEIT

Ein zentraler Indikator im Bereich Zeit sind die Arbeitszeitgruppen, welche die Differenz zwischen Wochenarbeitsstunden (in Gruppenkategorien) von Frauen und Männern angeben. Der zweite Indikator ist Vollzeit und Teilzeit, der Anteil der abhängig Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr/weniger als 35 Stunden. Ob Frauen und Männer Erwerbstätigkeit und außerberufliche Verpflichtungen vereinbaren können, ist nicht nur eine Frage des Umfangs der Arbeitszeit, sondern auch der Lage der Arbeitszeiten. Der dritte Indikator erfasst daher die Arbeitszeitlagen von Frauen und Männern (Arbeit an Samstagen und Sonntagen, abends und in Wechselschicht).

**1 Arbeitszeitgruppen:** Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern und Geschlechterbezogener Abstand der Wochenarbeitszeiten in unterschiedlichen Branchen, in Gruppen (1–20/21–34/35–39/40/41 und mehr Wochenarbeitsstunden, Abstand der normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeiten inklusive Überstunden, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Erstergebnisse 2021, abhängig Beschäftigte.

**2 Vollzeit und Teilzeit:** Vollzeit- und Teilzeitquoten nach Branchen (Anteil der Beschäftigten, die mehr/weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Erstergebnisse 2021, abhängig Beschäftigte.

**3 Lage der Arbeitszeit:** Abweichende Arbeitszeitlagen in unterschiedlichen Branchen (Anteil der Beschäftigten mit regelmäßiger Samstags-/Sonntags- und Abendarbeit bzw. Arbeit in Wechselschicht, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Erstergebnisse 2021, abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende.

## ZUSÄTZLICHE INDIKATOREN

**1 Frauen- und Männeranteil:** Frauen- und Männeranteil in unterschiedlichen Branchen (in Prozent), Mikrozensus (StBA), Erstergebnisse 2021, abhängig Beschäftigte.

**2 Betriebsgrößen:** Frauen und Männer nach der Größe ihres Betriebes und der Branche, in der sie arbeiten (Anzahl Beschäftigte [Arbeitsstätte, örtliche Niederlassung], Kleinbetriebe: bis unter 49 Beschäftigte, KMU's: 50–249 Beschäftigte, Großbetriebe: ab 250 Beschäftigte, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Erstergebnisse 2021, abhängig Beschäftigte.

**3 Altersgruppen:** Altersgruppen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Branchen (unter 25 Jahren/25 bis unter 55 Jahre/55 Jahre und mehr, in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Jahresdurchschnitt 2021, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

## Ineinandergreifen von übergeordneten 1-Steller-Branchen und den detaillierten Einzelbranchen (2-Steller-Branchen)

1-Steller Branchen (Wirtschaftsabschnitte, n=14)	Ausgewählte 2-Steller-Branchen (eigene Zusammenstellung, n=35)	2-Steller Branchen (Wirtschaftsabteilungen, n=49)	
Kurzbezeichnung	Kurzbezeichnung	Nr.	Kurzbezeichnung
<b>A - Land-/Forstwirtschaft</b>	<b>Land-/Forstwirtschaft</b>	1	Landwirtschaft
		2	Forstwirtschaft
<b>C - Verarbeitendes Gewerbe</b>	<b>Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Futtermittel</b>	10	Herstellung Nahrungs-/Futtermittel
		11	Getränkeherstellung
	<b>Textil/Bekleidung</b>	13	Herstellung Textilien
		14	Herstellung Bekleidung
	<b>Möbel, Holz- und Korbwaren</b>	16	Holz- und Korbwaren
		31	Herstellung Möbel
	<b>Herstellung Papier/Pappe</b>	17	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus
	<b>Druckerzeugnisse, Vervielfältigung Ton-/Datenträger</b>	18	Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern
	<b>Chemische Erzeugnisse</b>	20	Herstellung von chemischen Erzeugnissen
	<b>Pharmazeutische Erzeugnisse</b>	21	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen
	<b>Gummi-/Kunststoffwaren</b>	22	Herstellung von Gummi- und Kunststoff- waren
	<b>Glaswaren/Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden</b>	23	Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
	<b>Metallerzeugung/ Metallerzeugnisse</b>	24	Metallerzeugung
		25	Herstellung von Metallerzeugnissen
	<b>Elektroindustrie</b>	26	Datenverarbeitungsgeräte
		27	Herstellung elektrische Ausrüstungen
	<b>Maschinenbau</b>	28	Maschinenbau
		33	Reparatur von Maschinen/ Ausrüstungen
	<b>Automobil und Nutzfahrzeuge</b>	29	Herstellung Kraftwagen
		30	Sonstiger Fahrzeugbau
<b>D - Energieversorgung</b>	<b>Energieversorgung</b>	35	Energieversorgung
<b>F - Baugewerbe</b>	<b>Hoch-/Tiefbau</b>	41	Hochbau
		42	Tiefbau
	<b>Bauinstallation/ Ausbaugewerbe</b>	43	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstal- lation und sonstiges Ausbaugewerbe

<b>1-Steller Branchen (Wirtschaftsabschnitte, n=14)</b>	<b>Ausgewählte 2-Steller-Branchen (eigene Zusammenstellung, n=35)</b>	<b>2-Steller Branchen (Wirtschaftsabteilungen, n=49)</b>	
<b>Kurzbezeichnung</b>	<b>Kurzbezeichnung</b>	<b>Nr.</b>	<b>Kurzbezeichnung</b>
<b>G - Handel/Kfz-Reparatur</b>	<b>Kfz-Handel und Reparatur</b>	45	Handel mit Kraftwagen, Instandhaltung und Reparatur Kfz
	<b>Großhandel (ohne Kfz)</b>	46	Großhandel (ohne Kfz-Handel)
	<b>Einzelhandel (ohne Kfz)</b>	47	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)
<b>H - Verkehr und Lagerei</b>	<b>Personen-/Güterverkehr auf Straßen und Schienen</b>	49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen (ohne Schifffahrt, Luftverkehr)
	<b>Postdienste</b>	53	Post-, Kurier- und Expressdienste
<b>I - Gastgewerbe</b>	<b>Beherbergung</b>	55	Beherbergung
	<b>Gastronomie</b>	56	Gastronomie
<b>J - Information und Kommunikation</b>	<b>Telekommunikation/ Dienstleistungen der Informations- technologie</b>	61	Telekommunikation
		62	Dienstleistungen der Informations- technologie
<b>K - Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen</b>	<b>Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen</b>	64	Finanzdienstleistungen
		65	Versicherungen/Pensionskassen
		66	Mit Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen verbundene Tätigkeiten
<b>M - Freiberufliche, wissen- schaftliche und technische Dienstleistungen</b>	<b>Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung</b>	69	Rechts- und Steuerberatung
		70	Unternehmensberatung und -verwaltung
	<b>Architektur- und Ingenieurbüros</b>	71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung
	<b>Forschung/Entwicklung</b>	72	Forschung und Entwicklung
<b>N - Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen</b>	<b>Gebäudebetreuung/ Garten- und Landschaftsbau</b>	81	Gebäudebetreuung/Garten- und Land- schaftsbau
	<b>Wirtschaftliche Dienstleistungen</b>	82	Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleis- tungen für Unternehmen/Privatpersonen
<b>O - Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung</b>	<b>Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung</b>	84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
<b>P - Erziehung / Unterricht</b>	<b>Erziehung/Unterricht</b>	85	Erziehung und Unterricht
<b>Q - Gesundheits- und Sozialwesen</b>	<b>Gesundheitswesen</b>	86	Gesundheitswesen
	<b>Sozialwesen (inklusive Heime)</b>	87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)
		88	Sozialwesen (ohne Heime)

Die Wirtschaftsabschnitte (1. Spalte) sowie die Wirtschaftsabteilungen (3. Spalte) sind direkt aus der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes übernommen (2008), aus Gründen der Übersichtlichkeit hier mit leicht gekürzten Bezeichnungen.





## Datengrundlage Mikrozensus (StBA), abhängig Beschäftigte, Erstergebnisse 2021

Indikator	Auswahl und Anzahl Branchen <sup>1)</sup>	Merkmale der Untersuchungsgruppe	In den Analysen berücksichtigte Beschäftigte			Alle Beschäftigten in Deutschland			Anteil der berücksichtigten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland <sup>2)</sup>		
			Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Frauen- und Männeranteil	35	Abhängig Beschäftigte	32.760.000	14.768.000	17.992.000	37.948.000	18.225.000	19.723.000	86,3	81,0	91,2
Betriebsgröße											
Vollzeit/Teilzeit											
Befristung	35	Abhängig Beschäftigte, ohne Personen in Bildung, Ausbildung oder Freiwilligendienst	26.315.000	12.458.000	13.857.000	34.503.000	16.602.000	17.901.000	76,3	75,0	77,4
Existenzsicherung	35	Abhängig Beschäftigte in Partnerschaften	20.644.000	10.280.000	10.384.000	23.841.000	11.709.000	12.132.000	86,6	87,8	85,6
Arbeitszeitgruppen	13 <sup>3)</sup> (1-Steller)	Abhängig Beschäftigte	34.736.000	16.229.000	18.507.000	37.712.000	18.101.000	19.611.000	92,1	89,7	94,4
Samstagsarbeit	15 <sup>4)</sup> (1-Steller)	Abhängig Beschäftigte, ohne Auszubildende	34.117.000	16.052.000	18.065.000	36.275.000	17.485.000	18.790.000	94,1	91,8	96,1
Sonntagsarbeit	12 <sup>5)</sup> (1-Steller)		31.291.000	15.485.000	15.806.000				86,3	88,6	84,1
Abendarbeit	14 <sup>6)</sup> (1-Steller)		34.451.000	16.557.000	17.894.000				95,0	94,7	95,2
Wechselschicht	9 <sup>6)</sup> (1-Steller)		27.588.000	12.619.000	14.969.000				76,1	72,2	79,7

1) Zusammenlegung von 49 der 88 Wirtschaftsabteilungen (2-Steller der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, vgl. Statistisches Bundesamt 2008) zu 35 Branchen. Alternativ: Darstellung nach Wirtschaftsabschnitten (1-Steller der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, vgl. Statistisches Bundesamt 2008), je nach Datenverfügbarkeit neun bis 5 der insgesamt 21 Wirtschaftsabschnitte.

2) Aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit und weiterer methodischer Überlegungen (vgl. Kap. 2.1) wurden nicht alle Branchen in Deutschland einbezogen. Der Anteil der in der jeweiligen Auswertung berücksichtigten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland variiert daher leicht zwischen den Indikatoren.

3) Im Gastgewerbe liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.

4) Im Baugewerbe sowie in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.

5) In Information und Kommunikation liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.

6) Im Baugewerbe liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.

## Datengrundlage Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Sozialversicherungspflichtig plus ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Jahresdurchschnitt 2021

Indikator	Auswahl und Anzahl Branchen <sup>1)</sup>	Merkmale der Untersuchungsgruppe	In den Analysen berücksichtigte Beschäftigte			Alle Beschäftigten in Deutschland			Anteil der berücksichtigten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland <sup>2)</sup>		
			Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Altersgruppen	35	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	29.296.707	13.761.718	15.534.989	33.897.417	15.716.549	18.180.868	<b>86,4</b>	87,6	85,4
Berufsabschluss											
Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit		Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ausschließlich geringfügig Beschäftigte	33.052.286	15.967.219	17.085.067	38.157.590	18.262.716	19.894.874	<b>86,6</b>	87,4	85,9
Niedriges Einkommen		Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe (d. h. ohne Auszubildende, Praktikant*innen) <sup>3)</sup>	18.539.715	6.054.596	12.485.119	21.743.380	7.084.195	14.659.185	<b>85,3</b>	85,5	85,2

1) Zusammenlegung von 49 der 88 Wirtschaftsabteilungen (2-Steller der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, vgl. Statistisches Bundesamt 2008) zu 35 Branchen.

2) Aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit und weiterer methodischer Überlegungen (vgl. Kap. 2.1) wurden nicht alle Branchen in Deutschland einbezogen. Der Anteil der in der jeweiligen Auswertung berücksichtigten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland variiert daher leicht zwischen den Indikatoren.

3) Außerdem ohne: Mitarbeitende Familienangehörige; Menschen mit Behinderungen in anerkannten Werkstätten; Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten.

## IMPRESSUM

### Ausgabe

WSI Report Nr. 80, Februar 2023  
WSI Gleichstellungsreport 2023

ISSN 2366-7079

### Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf  
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf  
Telefon +49 (211) 7778-187

<http://www.wsi.de>

### Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 7778-150  
[rainer-jung@boeckler.de](mailto:rainer-jung@boeckler.de)

Satz: Daniela Groß

### Kontakt

Yvonne Lott  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf  
Telefon +49 (211) 7778-600

[yvonne-lott@boeckler.de](mailto:yvonne-lott@boeckler.de)  
[www.wsi.de](http://www.wsi.de)

Dieses Werk ist lizenziert unter der  
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International  
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)