

Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Lott, Yvonne; Lindhorn, Anika

Research Report

Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen

WSI Report, No. 102

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Lott, Yvonne; Lindhorn, Anika (2025) : Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, WSI Report, No. 102, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/315214>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

REPORT

Nr. 102, März 2025

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
Unter Mitarbeit von Anika Lindhorn

AUF EINEN BLICK

Wie einheitlich oder unterschiedlich vollzieht sich die Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen Branchen auf dem deutschen Arbeitsmarkt in Hinblick auf Erwerbsarbeitszeit, Entgelt oder Erwerbsform? Anhand zentraler Indikatoren auf Basis des WSI GenderDatenPortals (www.wsi.de/genderdatenportal) liefert der vorliegende Report eine zusammenfassende Übersicht über den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung in Deutschland, differenziert nach Einzelbranchen aus dem Produktions- und Dienstleistungsbereich. Die Ergebnisse zeigen, dass Geschlechterungleichheit insbesondere in Hinblick auf die Erwerbsarbeitszeitdauer und das Entgelt über (fast) alle Branchen hinweg fortbesteht. Die detaillierte branchenbezogene Betrachtung zeigt zudem, dass bei einer Vielzahl von einzelnen Arbeitsmerkmalen Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen (z. B. bei Befristung, Teilzeitarbeit, über- langer Vollzeit, Tätigkeit als Helfer*in, Entgelten im

unteren Entgeltbereich, Existenzsicherung durch eigenes Erwerbseinkommen, ausschließlicher Tätigkeit im Minijob), die in einigen Branchen deutlich stärker ausgeprägt sind als in anderen. Hierbei fallen besonders sieben Produktionsbranchen und neun Dienstleistungsbranchen auf, die sich durch deutliche Geschlechterabstände (dem Abstand in Prozentpunkten zwischen Frauen und Männern in Hinblick auf ein einzelnes Arbeitsmerkmal) kennzeichnen und in einer Mehrheit von Arbeitsmerkmalen eine verstärkt ungünstige Situation für Frauen aufweisen. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2021 weisen 2023 insgesamt mehr Branchen einen deutlichen, zweistelligen Geschlechterabstand für mindestens die Hälfte aller Arbeitsmerkmale auf. Gleichzeitig zeigen sich für eine Reihe von Branchen auch punktuelle Verringerungen des Geschlechterabstandes, gerade bei den Indikatoren zur Lage der Arbeitszeit sowie der Existenzsicherung durch eigene Erwerbsarbeit.

Auf einen Blick	1
1 Einleitung	3
2 Methodisches Vorgehen	4
2.1 Auswahl der Branchen	4
2.2 Auswahl der Indikatoren	5
2.3 Daten, Datenqualität und damit abgebildeter Beschäftigtenanteil	6
2.4 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	9
3 Ergebnisse auf einen Blick	10
3.1 Geschlechterungleichheiten über alle Branchen hinweg	10
3.2 Branchen mit deutlichen Geschlechterungleichheiten	14
4 Überblick der ausgewählten Branchen	18
4.1 Frauen- und Männeranteile	18
4.2 Frauen und Männer nach Betriebsgröße	20
4.3 Frauen und Männer nach Altersgruppen	22
5 Stand der Gleichstellung in ausgewählten Branchen	24
5.1 Berufsabschluss	25
5.2 Befristung	28
5.3 Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit	30
5.4 Vertikale Segregation	33
5.5 Vollzeit und Teilzeit	36
5.6 Erwerbsarbeitszeitgruppen	38
5.7 Samstagsarbeit	40
5.8 Sonntagsarbeit	42
5.9 Abendarbeit	44
5.10 Wechselschicht	46
5.11 Existenzsicherung	48
5.12 Bruttostundenverdienste	50
5.13 Gender Pay Gap	53
5.14 Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich	56
6 Veränderungen zwischen 2021 und 2023	59
6.1 Betrachtung der Einzelbranchen	59
6.2 Betrachtung der ungünstigen Arbeitsmerkmale	61
6.3 Betrachtung von Branchen mit verstärkt ungünstigen Arbeitsmerkmalen für Frauen	63
7 Ausblick und politische Schlussfolgerungen	64
Literatur	66
Datenanhang	67

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,
WSI der Hans-Böckler-Stiftung
yvonne-lott@boeckler.de

Anika Lindhorn

Studentische Mitarbeiterin, SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin)
anika.lindhorn@sowitra.de

1 EINLEITUNG

Mit dem vorliegenden Report werden zum zweiten Mal Zahlen und Fakten zum Stand der Gleichstellung in einzelnen Branchen des Produktions- und Dienstleistungsbereiches geliefert – in Hinblick auf Erwerbsformen, Erwerbsarbeitszeit und Entgelt. Damit knüpft der Report an den ersten WSI Branchenreport 2023 an (Pfahl et al. 2023) und verfolgt das Ziel, aktuelle und weitere 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?

Die Situation in den einzelnen Produktions- und Dienstleistungsbranchen wird anhand von Indikatoren und stets in Hinblick auf zwei Prüffragen bewertet: Ist der Geschlechterabstand in den einzelnen Indikatoren so deutlich, dass er sogar einen zweistelligen Prozentwert annimmt? Und sind mindestens 20 Prozent der Frauen oder mehr ungünstig vom jeweiligen Indikator betroffen (oder: Männer)? Dies wird sowohl einzeln für alle ausgewerteten Branchen (vgl. Kapitel 4 und Kapitel 5) als auch zusammenfassend für die Bereiche Erwerbsarbeitszeit und Entgelt (vgl. Kapitel 3 und Kapitel 6) dargestellt.

Mit der branchenbezogenen Fokussierung gehen allerdings auch Zugeständnisse bei der Datenverfügbarkeit einher: Nicht für alle Indikatoren aus den sieben Handlungsfeldern des WSI GenderDatenPortals (<https://www.wsi.de/genderdatenportal>) wie Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Zeit, Sorgearbeit, Mitbestimmung (und neuerdings: Transformation) sind branchenbezogene Daten

verfügbar. Eine detaillierte Erläuterung des Konzepts und des theoretischen Rahmens der Handlungsfelder liefern Hobler et al. (2020, S.3f.). 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 daher – gegenüber der deutschlandweiten Darstellung (Pfahl et al. 2023) – etwas kleiner aus bzw. die Darstellung der Indikatoren erfolgt in vereinfachter, etwas gröberer Form (vgl. Kapitel 2.1). Im zusätzlichen, separat angebotenen Online Appendix (https://www.boeckler.de/pdf/wsi_report_102_2025_gleichstellung_branchenvergleich_daten.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 zu den übergreifenden Geschlechterungleichheiten als auch zu den besonders von ungünstigen Arbeitsmerkmalen geprägten Branchen (für Frauen und/oder Männer) findet sich in Kapitel 3. Die ausgewählten Einzelbranchen und ihre generellen Merkmale – Frauen- und Männeranteil, Betriebsgröße und Altersstruktur – werden in Kapitel 4 vorgestellt. Kapitel 5 zeigt dann die Branchenergebnisse im Einzelnen. In Kapitel 6 werden die größten Veränderungen gegenüber dem letzten WSI Branchenreport 2023 (mit zumeist Daten aus 2021) dargestellt. Der Report schließt in Kapitel 7 mit aktualisierten 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 **Anhang-Tabelle 5**).

Tabelle 1

Übersicht der ausgewerteten 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 Informationstechnologie
Glaswaren/Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
Metallerzeugung/Metallerzeugnisse	Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung
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 (inklusive Heime)

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

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 Einzelbran-

Tabelle 2

Branchenbezogene Indikatoren in den Handlungsfeldern

Bereich	Indikatoren	
	für die detaillierten, zusammengefassten 2-Steller*-Branchen	für die übergeordneten 1-Steller*-Branchen (Wirtschaftsabschnitte)
Bildung	(1) berufliches Bildungsniveau: Berufsabschluss	
Erwerbsarbeit	(2) Befristung: Anteil der befristet Beschäftigten (3) Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit: ausschließlich geringfügig Beschäftigte (4) Vertikale Segregation: Anforderungsniveau	
Zeit	(5) Vollzeit- und Teilzeit: Erwerbsumfang der abhängig Beschäftigten	(6) Arbeitszeitgruppen: Wochenarbeitszeiten (7) Lage der Arbeitszeit: regelmäßige Samstagsarbeit (8) Lage der Arbeitszeit: regelmäßige Sonntagsarbeit (9) Lage der Arbeitszeit: regelmäßige Abendarbeit (10) Lage der Arbeitszeit: regelmäßige Wechselschicht
Einkommen	(11) Existenzsicherung: Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts (12) Bruttostundenverdienste: Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten (13) Gender Pay Gap: geschlechterbezogener durchschnittlicher Verdienstabstand (14) unterer Entgeltbereich: Vollzeitbeschäftigung mit maximal 2.530 Euro brutto	

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

chen gezeigt. Für den Vergleich mit den allgemeinen Ergebnissen für Deutschland (darunter auch West- sowie 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 Indikatoren aus dem Bereich Sorgearbeit, Mitbestimmung und Bildung (hier nur ein Indikator: Berufsabschluss) nicht oder nur eingeschränkt betrachtet werden (vgl. dazu Pfahl et al. 2023, S. 6)

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.

2.3 Daten, Datenqualität und damit abgebildeter Beschäftigtenanteil

Tabelle 3 gibt einen detaillierten Überblick über die Indikatoren auf Basis des Mikrozensus zugrunde liegenden Daten sowie die dabei mögliche Branchenanzahl. **Tabelle 4** zeigt das Gleiche auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit. Die Auswertungen beziehen sich jeweils auf abhängig Beschäftigte bzw. Untergruppen von abhängig Beschäftigten¹. Beide Tabellen informieren über die Merkmale der konkreten Untersuchungsgruppe des jeweiligen Indikators, sowie über den Anteil der mit der Auswertung erfassten Beschäftigten an der Gesamtheit dieser Beschäftigtengruppe in Deutschland. Es liegt keine Altersbegrenzung der abhängig Beschäftigten vor, um eine möglichst breite Datenbasis abzubilden. Aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit von branchenbezogenen Daten sowie aus weiteren methodischen Überlegungen waren nur für einen Teil der Auswertungen alle ausgewählten Branchen darstellbar (vgl. **Kapitel 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 84 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 16 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 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sowie – beim Indikator „ausschließliche Minijobs“ – zusätzlich auch aus ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Je nach Indikator beruhen diese Ergebnisse auf 86 bis 87 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Deutschland bzw. auf 85 bis 86 Prozent aller Männer.

Die Auswertungen der Indikatoren „Bruttostundenverdienste“ (**Kapitel 5.12**) sowie Gender Pay Gap (**Kapitel 5.13**) beruhen auf der Verdiensterhebung 2023 des Statistischen Bundesamtes (2024). Angaben zu den absoluten Zahlen der abhängig beschäftigten Frauen und Männer liegen hier nicht vor.

Bei den Auswertungen zum Gender Pay Gap und zu den Bruttostundenverdiensten werden 47 zusammengefasste Branchen einbezogen. Die Untersuchungsgruppe besteht hier aus abhängig Beschäftigten in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten.²

Die Untersuchungsgruppe der Auswertungen der Bruttostundenverdienste besteht aus Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten.³ Hier können sogar alle 49 Branchen (Wirtschaftsabteilungen) ausgewertet werden.

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

¹ Vgl. WSI GenderDatenPortal. Weitere Informationen zum theoretischen Rahmen der Handlungsfelder liefern Hobler et al. (2020, S. 3f.). Selbstständige werden in der vorliegenden Branchenbetrachtung nicht erfasst. Zu selbstständigen Frauen und Männern vergleiche Pfahl/Unrau (2024): Selbstständige Frauen und Männer – mit und ohne Beschäftigte (1991–2023).

² Abweichend dazu werden für manche Wirtschaftsbereiche auch Beschäftigte aus Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter*innen erfasst. Die Wirtschaftsabteilungen Landwirtschaft und Forstwirtschaft werden bei der Berechnung des Gender Pay Gap ausgeschlossen.

³ Für manche Wirtschaftsbereiche werden auch Beschäftigte aus Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter*innen erfasst.

Auswertungen mit dem Mikrozensus

Indikatoren auf Basis des Mikrozensus (StBA), abhängig Beschäftigte (Erstergebnisse 2023)					
Indikator	Auswahl und Anzahl der Branchen ^{a)}	Merkmale der Untersuchungsgruppe	Anteil der ausgewerteten Beschäftigten an der Gesamt- heit aller Beschäftigten in Deutschland (Grundgesamtheit) ^{b)}		
			Insgesamt	Frauen	Männer
Frauen- und Männeranteil	35	abhängig Beschäftigte	87,6	87,7	87,6
Voll- und Teilzeit					
Betriebsgröße			86,4	85,6	87,3
Befristung	35	abhängig Beschäftigte, ohne Personen in Bildung, Ausbildung oder Freiwilligendienst	87,1	88,1	86,2
Existenzsicherung	35	abhängig Beschäftigte in Partnerschaften	87,7	88,7	86,7
Arbeitszeitgruppen	13 (1-Steller)	abhängig Beschäftigte	95,2	95,8	94,6
Samstagsarbeit	15^{c)} (1-Steller)	abhängig Beschäftigte, ohne Auszubildende	94,3	92,0	96,5
Sonntagsarbeit	14^{d)} (1-Steller)		91,3	88,7	93,8
Abendarbeit	14^{e)} (1-Steller)		95,2	94,9	95,5
Wechselschicht	12^{f)} (1-Steller)		84,1	83,2	85,0

Anmerkungen:

- a) Zusammenlegung von 49 der 88 Wirtschaftsabteilungen (2-Steller-Branchen der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, vgl. Statistisches Bundesamt 2008) zu 35 Branchen. Oder alternativ: Darstellung nach Wirtschaftsabschnitten (1-Steller-Branchen der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, vgl. Statistisches Bundesamt 2008); je nach Datenverfügbarkeit zwölf bis 15 der insgesamt 21 Wirtschaftsabschnitte.
- b) Aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit und weiterer methodischer Überlegungen (vgl. Kapitel 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.

- c) Im Baugewerbe sowie in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.
- d) In den Branchen Land-/Forstwirtschaft, Baugewerbe sowie in Information und Kommunikation liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.
- e) Im Baugewerbe liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.
- f) Im Baugewerbe und in Information und Kommunikation liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor. In Erziehung/Unterricht liegen ausreichende Fallzahlen hingegen nur für die Frauen vor.

Quelle: SowiTra, eigene Berechnungen

WSI

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 rund 88 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-Branchen 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 Samstagsarbeit bei Frauen gemacht werden konnten.

Auswertungen mit der Beschäftigungsstatistik

Indikatoren auf Basis der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte (2023)					
Indikator	Anzahl Branchen ^{a)}	Merkmale der Untersuchungsgruppe	Anteil der ausgewerteten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland (Grundgesamtheit) ^{b)}		
			Insgesamt	Frauen	Männer
Altersgruppen	35	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	86,5	87,6	85,5
Berufsabschluss					
Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit		sozialversicherungspflichtig Beschäftigte plus ausschließlich geringfügig Beschäftigte	86,8	87,6	86,0
Bruttomonatsverdienst im unteren Entgeltbereich (VZ)		Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe (d. h. ohne Auszubildende und Praktikant*innen) ^{c)}	85,5	85,7	85,4
vertikale Segregation		sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	86,4	87,6	85,4

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

b) Aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit und weiterer methodischer Überlegungen (vgl. Kapitel 2.1) wurden nicht alle Branchen in Deutschland einbezogen. Der Anteil der in der jeweiligen Auswertung berücksich-

tigten Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Deutschland variiert daher leicht zwischen den Indikatoren.

c) Außerdem ohne mitarbeitende Familienangehörige, Menschen mit Behinderungen in anerkannten Werkstätten, Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten.

Quelle: SowiTra, eigene Berechnungen

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 Kapitel 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 (gegebenenfalls 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 wie folgt 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 insbesondere in Hinblick auf Dauer der Erwerbsarbeitszeit (vgl. Kapitel 5.5 bis Kapitel 5.6) und Entgelt (vgl. Kapitel 5.11 bis Kapitel 5.14) als deutlich ungleich. Bei vielen Indikatoren zu Erwerbsarbeitszeit und Entgelt bestätigen sich vergleichbare Geschlechterunterschiede gleich für viele Einzelbranchen (vgl. Kapitel 5.6 sowie Kapitel 5.12 bis Kapitel 5.14), bei einigen Indikatoren bestehen sie sogar durchgängig in allen betrachteten Einzelbranchen (vgl. Kapitel 5.5 und Kapitel 5.11). Die Lage der Erwerbsarbeitszeit (vgl. Kapitel 5.7 bis Kapitel 5.10) erweist sich dagegen – über so gut wie alle Einzelbranchen hinweg – als für Frauen und Männer deutlich ähnlicher.

3.1.1 Dauer der Erwerbsarbeitszeit

Überlange Vollzeit (d.h. 41 und mehr Wochenstunden): Acht Prozent der Frauen und 18 Prozent der Männer arbeiten in Deutschland insgesamt in überlanger Vollzeit mit 41 und mehr Wochenstunden. Der geschlechterbezogene Abstand für dieses Merkmal beträgt in Deutschland insgesamt zehn Prozentpunkte zugunsten von Männern (d.h. Männer leisten deutlich häufiger als Frauen überlange Vollzeitarbeit). In allen betrachteten Branchen sind ebenfalls vor allem Männer in überlanger Vollzeit tätig (vgl. Kapitel 5.6), in zehn von 13 hier ausgewerteten Branchen erreicht der geschlechterbezogene Abstand sogar zweistellige Werte. In fünf von 13 Einzelbranchen sind 20 oder mehr Prozent der dort beschäftigten Männer von überlanger Vollzeit betroffen – dies gilt jedoch in keiner einzigen Branche für Frauen (vgl. hierzu und zu allen anderen Indikatoren zur Dauer von Erwerbsarbeitszeit Tabelle 5).

„Jenseits der normalen Vollzeit“ (d.h. weniger als 35 oder mehr als 40 Wochenstunden): 57 Prozent der Frauen und 31 Prozent der Männer arbeiten in Deutschland insgesamt „jenseits der normalen Vollzeitarbeit“, also entweder mit weniger als 35 Wochenstunden (überwiegend Frauen) oder mehr als 40 Wochenstunden (überwiegend Männer). Der geschlechterbezogene Abstand für dieses Merkmal beträgt in Deutschland insgesamt 26 Prozentpunkte – Vorsprung haben hier die Frauen – mit zweistelligen Werten in zwölf von 13 ausgewerteten Branchen. Dabei gilt jedoch, dass in allen betrachteten Branchen häufiger die Frauen mit weniger als 35 Wochenstunden tätig sind, während es in allen Branchen vorrangig die Männer sind, die mehr als 40 Wochenstunden arbeiten (vgl. Kapitel 5.6). Im Resultat sind daher in allen Einzelbranchen mindestens 20 Prozent der dort beschäftigten Frauen und

Männer von einer Erwerbsarbeitszeitdauer „jenseits der normalen Vollzeit“ betroffen – nur eben an unterschiedlichen Enden der Skala.

Teilzeitarbeit (d.h. weniger als 35 Wochenstunden): 49 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer arbeiten branchenübergreifend in Deutschland in Teilzeit, also mit weniger als 35 Wochenstunden. Der geschlechterbezogene Abstand für dieses Merkmal beträgt 36 Prozentpunkte zugunsten von Frauen und erreicht durchgängig in allen Einzelbranchen zweistellige Werte. Frauen arbeiten in allen 35 Einzelbranchen häufiger als Männer in Teilzeit (vgl. Kapitel 5.5). Zugleich sind in allen Branchen jeweils mindestens 20 oder mehr Prozent der dort beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig (dies gilt für Männer nur in acht von 35 Einzelbranchen).

Kurze Teilzeit (bis 20 Wochenstunden): 23 Prozent der Frauen und elf Prozent der Männer sind branchenübergreifend in Deutschland in kurzer Teilzeit tätig. Der geschlechterbezogene Abstand für dieses Merkmal beträgt zwölf Prozentpunkte zugunsten von Frauen und erreicht für zwei Drittel der Einzelbranchen (17 von 24) sogar zweistellige Werte. In allen Branchen sind Frauen deutlich häufiger in kurzer Teilzeit tätig als Männer (vgl. Kapitel 5.5). In 17 der 30 Einzelbranchen sind mindestens 20 oder mehr Prozent der dort beschäftigten Frauen von kurzer Teilzeit betroffen (dies gilt für Männer nur in zwei von 25 Einzelbranchen).

Normale Vollzeit (35 bis 40 Wochenstunden): 43 Prozent der Frauen und 69 Prozent der Männer arbeiten branchenübergreifend in Deutschland in normaler Vollzeit. Der geschlechterbezogene Abstand für dieses Merkmal beträgt in Deutschland 26 Prozentpunkte zugunsten von Männern und fällt für zwölf von 13 ausgewerteten Branchen deutlich aus, erreicht also zweistellige Werte (vgl. Kapitel 5.6). Nur in drei von 13 Einzelbranchen arbeitet die Mehrheit der dort beschäftigten Frauen in Vollzeit (dies gilt für Männer in elf von 13 Einzelbranchen). In allen 13 Einzelbranchen arbeiten mindestens 20 Prozent der dort beschäftigten Frauen und Männer in normaler Vollzeit.

Fazit: Frauen sind – in allen Branchen – häufiger als Männer von kürzeren (weniger als 35 Stunden) oder sehr kurzen Erwerbsarbeitszeiten (bis 20 Stunden/Woche) betroffen. In allen Einzelbranchen arbeiten mindestens 20 Prozent der Frauen mit kürzeren Erwerbsarbeitszeiten unterhalb von 35 Stunden/Woche. Und in einer Mehrheit der Einzelbranchen sind Frauen verstärkt, d.h. zu 20 oder mehr Prozent, von sehr kurzen Erwerbsarbeitszeiten (bis 20 Stunden/Woche) betroffen. Überlange Vollzeit wird dagegen vor allem von Männern ausgeübt. In einem guten Drittel aller Branchen sind Männer verstärkt von überlanger Vollzeit betroffen – Frauen jedoch in keiner einzigen Branche.

Dauer der Erwerbsarbeitszeit im Geschlechtervergleich (2023)

Arbeitsmerkmal (Indikator)	Trifft häufiger zu auf... (Gruppe)	Geschlechter- abstand (in Prozent- punkten)	In wie vielen Branchen verstärkt verbreitet? (d. h. mind. 20% aller Frauen/Männer sind in der Branche betroffen)		Vgl. Kap.
			Frauen	Männer	
überlange Vollzeit (41 u.m. Std./Wo)	Männer	10	0 von 13 Branchen	5 von 13 Branchen	5.6
„jenseits der normalen Vollzeit“ (< 35 und > 40 Std./Wo)	Frauen	26	allen Branchen	allen Branchen	5.6
Teilzeitarbeit (<35 Std./Wo)	Frauen	36	allen Branchen	8 von 35 Branchen	5.5
kurze Teilzeit (bis 20 Std./Wo)	Frauen	12	17 von 30 Branchen	2 von 25 Branchen	5.5
normale Vollzeit (35–40 Std./Wo)	Männer	26	allen Branchen	allen Branchen	5.6

Quelle: SowiTra, eigene Berechnungen



Während Männer in fast allen Einzelbranchen mehrheitlich in normaler Vollzeit arbeiten, stellt Vollzeit nur in einem Viertel der Branchen die dominierende Erwerbsarbeitszeitform für Frauen dar. Daher sind Frauen insgesamt – und zwar in allen Einzelbranchen – stärker von Erwerbsarbeitszeiten „jenseits der normalen Teilzeitarbeit“ betroffen als Männer.

3.1.2 Entgelt

Gender Pay Gap: Der Gender Pay Gap – als Maß für die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen und Männern im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer – beträgt in Deutschland branchenübergreifend 18 Prozentpunkte zuungunsten von Frauen.⁴ Nur in einer einzigen von 47 hier ausgewerteten Einzelbranchen erzielen Frauen im Durchschnitt geringfügig höhere Bruttostundenverdienste als Männer (Postdienste). Der Pay Gap zwischen Frauen und Männern variiert zwar von Branche zu Branche in der Höhe, fällt aber in 34 von 46 Einzelbranchen zweistellig zuungunsten von Frauen aus (vgl. Kapitel 5.13) – und ist in zwölf Einzelbranchen ganz besonders stark ausgeprägt. Für diese zwölf Branchen ergibt sich ein deutlich erhöhter Pay Gap

von mindestens 21,6 Prozentpunkten oder mehr (vgl. Tabelle 6; Schwellenwert für das Jahr 2023).

Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten: Branchenübergreifend beziehen vollzeitbeschäftigte Frauen im Durchschnitt einen Bruttostundenverdienst von 23,59 Euro und Männer einen Bruttostundenverdienst von 27,02 Euro. Der geschlechterbezogene Abstand in Deutschland beträgt damit für Vollzeitbeschäftigte 3,43 Euro pro Stunde zuungunsten von Frauen. Das entspricht umgerechnet in Prozentwerte einem Verdienstabstand von 13 Prozent.⁵ Für insgesamt 30 von 49 Branchen ergibt sich ein solcher geschlechterbezogene Abstand für Vollzeitbeschäftigte im zweistelligen Prozentbereich zuungunsten von Frauen (d. h. einem Abstand von mindestens 2,72 Euro oder mehr in den Bruttostundenverdiensten). Nur in zwei Einzelbranchen überhaupt weisen die vollzeitbeschäftigten Frauen höhere Bruttostundenverdienste auf – und dann auch nur geringfügig höhere.⁶ In den restlichen 47 Branchen sind es die Männer (vgl. Kapitel 5.12). In sieben von 49 Einzelbranchen sind mindestens 20 Prozent der dort beschäftigten Frauen von einem besonders niedrigen

⁴ Nach den aktuellsten Daten für das Jahr 2024 beträgt der Gender Pay Gap in Deutschland nur noch 16 Prozentpunkte. Vgl. hierzu: www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pay-gap-14932.htm.

⁵ Eigene Berechnungen. Der Abstand wird ins Verhältnis zum Männer-Verdienst gesetzt und ausgewertet, ob dieser mindestens zehn Prozent des Männer-Verdienstes beträgt.

⁶ Es handelt sich um folgende Branchen: Postdienste sowie Personen-/Güterverkehr auf Straßen und Schienen.

Entgelt im Geschlechtervergleich (2023)

Arbeitsmerkmal (Indikator)	Trifft häufiger zu auf... (Gruppe)	Geschlechter- abstand (in Prozent- punkten)	In wie vielen Branchenverstärkt verbreitet? (d. h. mind. 20% aller Frauen/Männer sind in der Branche betroffen)		Vgl. Kap.
			Frauen	Männer	
überdurchschnittlich hoher Gender Pay Gap	Frauen	18	12 von 46 Branchen ^{a)}	12 von 46 Branchen ^{a)}	5.13
unterdurchschnittlicher Bruttostunden- verdienst (VZ)	---	13	7 von 49 Branchen ^{b)}	9 von 49 Branchen ^{b)}	5.12
Bruttomonats- entgelt im unteren Entgeltbereich^{c)} (VZ)	Frauen	8	18 von 35 Branchen	8 von 35 Branchen	5.14
keine Existenzsicherung durch eigenes Erwerbseinkommen	Frauen	9	3 von 35 Branchen	keiner Branche	5.11

a) Ein überdurchschnittlich hoher Gender Pay Gap meint hier einen Gender Pay Gap von mindestens 21,6 Prozentpunkten oder mehr. Dieser liegt somit um mindestens 20 Prozent über dem allgemeinen Gender Pay Gap von 18 Prozent.

b) „Unterdurchschnittlicher Bruttostundenverdienst“ meint einen um mind. 20 Prozent geringeren Bruttostundenverdienst von VZ-Beschäftigten im

Vergleich zum Branchendurchschnitt aller Frauen bzw. Männer. Im Jahr 2023 bedeutet dies: Frauen maximal 18,87 Euro/Std., Männer maximal 21,67 Euro/Std.

c) „Unterer Entgeltbereich“ meint, dass diese sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2023 ein Bruttomonatsentgelt von weniger als 2.530 Euro erhalten haben.

Quelle: SowiTra, eigene Berechnungen

WSI

gen Bruttostundenverdienst von 18,87 Euro/Stunde oder weniger betroffen (d. h. um mindestens 20 Prozent niedriger als der Durchschnitt aller Frauen). Für Männer trifft dies in neun von 49 Einzelbranchen zu, dass sie einen besonders niedrigen Bruttostundenverdienst von 21,61 Euro/Stunde oder weniger beziehen (d. h. um mindestens 20 Prozent niedriger als der Durchschnitt aller Männer) (vgl. Tabelle 6).

Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich: Branchenübergreifend beziehen 19 Prozent der Frauen und elf Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer ein Bruttomonatsentgelt, welches im unteren Entgeltbereich angesiedelt ist und somit weniger als 2.530 Euro pro Monat beträgt. Der geschlechterbezogene Abstand beim Bezug eines niedrigen Bruttomonatsentgeltes beträgt branchenübergreifend acht Prozentpunkte zuungunsten von Frauen und erreicht in immerhin 17 von 35 Einzelbranchen einen zweistelligen Wert. In 33 von 35 Einzelbranchen – und damit fast überall – beziehen vollzeitbeschäftigte Frauen häufiger ein Bruttomonatsentgelt von weniger als 2.530 Euro als Männer (vgl. Kapitel 5.14). In einer Mehrheit der Branchen (18 von 35 Einzelbranchen) sind mindestens 20 Prozent der Frauen von einem Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich betroffen – im Vergleich zu einer deutlich geringeren Betrof-

fenheit unter Männern (nur in acht von 35 Einzelbranchen) (Tabelle 6).

Existenzsicherung durch eigenes Erwerbseinkommen: 86 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen, im Vergleich zu 95 Prozent der abhängig beschäftigten Männer, können ihren Lebensunterhalt branchenübergreifend überwiegend aus eigenem Erwerbseinkommen bestreiten. Der geschlechterbezogene Abstand beträgt branchenübergreifend neun Prozentpunkte zuungunsten von Frauen. Er erreicht in elf von 35 Einzelbranchen jedoch sogar zweistellige Werte. Frauen können ihren Lebensunterhalt – durchgängig in allen 35 Einzelbranchen – seltener als Männer überwiegend durch eigenes Erwerbseinkommen absichern (vgl. Kapitel 5.11). In drei von 35 Einzelbranchen betrifft die Absicherungslücke durch eigenes Erwerbseinkommen sogar mindestens 20 Prozent der dort beschäftigten Frauen⁷, während in keiner einzigen Branche ein mindestens 20-prozentiger Anteil der Männer davon betroffen ist.

⁷ Diese Frauen sind daher zur Sicherung ihres überwiegenden Lebensunterhalts auf andere Quellen jenseits von Erwerbsarbeit angewiesen, wie z. B. auf Angehörige oder auf Transfereinkommen.

Fazit: Der geschlechterbezogene Abstand bei den stundenbezogenen Entgeltindikatoren („GPG“, „Bruttostundenverdienste Vollzeitbeschäftigte“) fällt branchenübergreifend zweistellig aus, der Geschlechterabstand bei den monatsbezogenen Entgeltindikatoren („Entgelt im unteren Entgeltbereich von Vollzeitbeschäftigten“, „fehlende Existenzsicherung durch Erwerbseinkommen“) liegt branchenübergreifend im hohen einstelligen Bereich.

Bei den „Bruttomonatsentgelten von Vollzeitbeschäftigten“ multiplizieren sich geringere durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen mit ihrer im Durchschnitt kürzeren (Vollzeit-)Wochenarbeitszeit (vgl. Kapitel 3.1.1). In Ergebnis erzielen vollzeitbeschäftigte Frauen daher in fast allen Einzelbranchen (33 von 35)⁸ häufiger als vollzeitbeschäftigte Männer nur Bruttomonatsentgelte im unteren Entgeltbereich mit weniger als 2.530 Euro. In einer Mehrheit aller Einzelbranchen sind vollzeitbeschäftigte Frauen sogar verstärkt, d.h. zu mindestens 20 Prozent, von niedrigen Bruttomonatsentgelten betroffen (Männer nicht).

⁸ Ausnahmen hiervon sind – genauso wie schon bei den Bruttostundenverdiensten von Vollzeitbeschäftigten – die Postdienste sowie der Personen-/Güterverkehr auf Straßen und Schienen.

3.1.3 Lage der Erwerbsarbeitszeit

Regelmäßige Samstagsarbeit: Mit 17 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer arbeiten in Deutschland beide Geschlechter branchenübergreifend in vergleichbarem Umfang in regelmäßiger Samstagsarbeit (d.h. an mindestens zwei Samstagen pro Monat). Der geschlechterbezogene Abstand beträgt deutschlandweit nur zwei Prozentpunkte zugunsten von Frauen. Er erreicht nur in zwei von 13 Einzelbranchen einen zweistelligen Wert – hier leisten dann Frauen deutlich häufiger als Männer regelmäßige Samstagsarbeit – in den anderen elf Branchen arbeiten die Männer etwas häufiger regelmäßig samstags (vgl. Kapitel 5.7). In sechs von 13 Einzelbranchen sind 20 oder mehr Prozent der Frauen regelmäßig samstags am Arbeitsplatz, genauso wie in sieben von 15 Einzelbranchen die Männer. Frauen und Männer sind also in knapp der Hälfte der Einzelbranchen stark von regelmäßiger Samstagsarbeit betroffen (vgl. Tabelle 7).

Regelmäßige Sonntagsarbeit: Beide Geschlechter arbeiten branchenübergreifend in vergleichbarem Umfang in Deutschland in regelmäßiger Sonntagsarbeit (d.h. an mindestens zwei Sonntagen pro Monat): neun Prozent der Frauen sowie acht Pro-

Tabelle 7

Lage der Erwerbsarbeitszeit im Geschlechtervergleich (2023)

Arbeitsmerkmal (Indikator)	Trifft häufiger zu auf... (Gruppe)	Geschlechter- abstand (in Prozent- punkten)	In wie vielen Branchen verstärkt verbreitet? (d.h. mind. 20% aller Frauen/Männer sind in der Branche betroffen)		Vgl. Kap.
			Frauen	Männer	
regelmäßige^{a)} Samstagsarbeit	Frauen	2	6 von 13 Branchen	7 von 15 Branchen	5.7
regelmäßige^{a)} Sonntagsarbeit	Frauen	1	3 von 11 Branchen	3 von 14 Branchen	5.8
regelmäßige^{a)} Abendarbeit	Männer	3	3 von 13 Branchen	4 von 14 Branchen	5.9
regelmäßige^{a)} Wechselschicht	Männer	4	1 von 10 Branchen	4 von 11 Branchen	5.10

a) „Regelmäßig“ üben diejenigen Beschäftigten die jeweilige Arbeitszeitlege aus, die in den letzten vier Wochen an mindestens der Hälfte der jeweiligen Arbeitstage darin gearbeitet haben.

zent der Männer. Der geschlechterbezogene Abstand beträgt deutschlandweit also nur einen Prozentpunkt, er bleibt dabei in allen Einzelbranchen einstellig. In gut einem Viertel (Frauen) bzw. knapp einem Viertel (Männer) der Einzelbranchen sind 20 oder mehr Prozent der Frauen und Männer von regelmäßiger Sonntagsarbeit betroffen.

Regelmäßige Abendarbeit: 13 Prozent der Frauen und 16 Prozent der Männer arbeiten in Deutschland in regelmäßiger Abendarbeit (d.h. an mindestens der Hälfte der Arbeitstage zwischen 18 und 23 Uhr). Der geschlechterbezogene Abstand beträgt branchenübergreifend drei Prozentpunkte – bei Vorsprung der Männer – und wird nur in einer Einzelbranche zweistellig. Nur in einer Branche arbeiten Frauen häufiger abends als Männer (vgl. Kapitel 5.9). In drei von 13 Einzelbranchen sind mindestens 20 Prozent der Frauen von Abendarbeit betroffen, dies gilt für Männer in vier von 14 Einzelbranchen.

Regelmäßige Wechselschicht: Elf Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer arbeiten in Deutschland in regelmäßiger Wechselschicht, waren also an mindestens der Hälfte der Arbeitstage im Wechselschichtmodell tätig. Der geschlechterbezogene Abstand beträgt branchenübergreifend vier Prozentpunkte, mit einem Vorsprung der Männer, und wird nur für eine Einzelbranche zweistellig. Nur in zwei Einzelbranchen arbeiten Frauen etwas häufiger als Männer in regelmäßiger Wechselschicht (vgl. Kapitel 5.10). Und nur in einer von zehn Einzelbranchen arbeiten 20 oder mehr Prozent der Frauen in regelmäßiger Wechselschicht, was auf Männer in immerhin vier von elf Einzelbranchen zutrifft.

Fazit: Hinsichtlich der Lage von Erwerbsarbeitszeit erweisen sich die Geschlechterunterschiede als deutlich schwächer als bei der Dauer von Erwerbsarbeitszeit. Der geschlechterbezogene Abstand fällt in allen vier Indikatoren zur Erwerbsarbeitszeitlage eher gering aus. Gerade die „regelmäßige Samstagsarbeit“ erweist sich in knapp der Hälfte aller Einzelbranchen als festes Merkmal des Arbeitsalltages, von der 20 Prozent oder mehr der dort beschäftigten Frauen und Männer betroffen sind.

In drei Einzelbranchen sind mindestens drei oder sogar alle vier Formen abweichender Arbeitszeitlage gleichzeitig verstärkt verbreitet. Sie treffen also jeweils auf mindestens 20 Prozent der dort beschäftigten Frauen und Männer zu: im Gastgewerbe (bei Frauen und Männern), im Gesundheits- und Sozialwesen (bei Frauen und Männern) sowie im Bereich Verkehr und Lagerei (nur bei Männern).

3.2 Branchen mit deutlichen Geschlechterungleichheiten

Einige der untersuchten Branchen springen besonders ins Auge, da dort deutliche Geschlechterabstände gleich für mehrere Arbeitsmerkmale bestehen und/oder dort verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale insbesondere für Frauen auftreten. Diese Branchen werden im Folgenden genauer in den Blick genommen, um die dort bestehende ungleiche Arbeitssituation für Frauen und Männer zu beschreiben.

3.2.1 Produktionsbereich (inklusive Land-/Forstwirtschaft)

Für sieben Einzelbranchen im Produktionsbereich inklusive der Land-/Forstwirtschaft zeigen sich deutliche geschlechterbezogene Auffälligkeiten in gleich mehreren Indikatoren (vgl. Tabelle 8), sei es ein deutlicher, zweistelliger Geschlechterabstand oder gehäuft ungünstige Arbeitsmerkmale für Frauen und/oder Männer. Es handelt sich dabei um folgende Branchen:

- (1) Herstellung Nahrungsmittel/Getränke und Futtermittel
- (2) Bauinstallation/Ausbaugewerbe
- (3) Druckerzeugnisse, Vervielfältigung Ton-/Datenträger
- (4) Textil/Bekleidung
- (5) Gummi-/Kunststoffwaren
- (6) Elektroindustrie
- (7) Land- und Forstwirtschaft.

Zweistelliger Geschlechterabstand: In allen sieben Branchen zeigt sich ein zweistelliger Geschlechterabstand zuungunsten von Frauen für jeweils mindestens die Hälfte der ausgewerteten Indikatoren (vgl. Tabelle 8).⁹ Dies bedeutet: Frauen arbeiten deutlich häufiger in „(kurzer) Teilzeitarbeit“, sind häufiger „ausschließlich im Minijobtätig“ tätig¹⁰, mit deutlich niedrigeren Bruttostundenverdiensten als Männer, haben deutlich häufiger ein „Vollzeiteinkommen mit weniger als 2.530 Euro brutto“¹¹ und/oder sie können ihren Lebensunterhalt deutlich seltener „überwiegend durch eigenes Erwerbseinkommen absichern“¹² als Männer. Und dort, wo der Geschlechterabstand nicht zweistel-

9 Auf Ebene der größeren, übergeordneten 1-Steller-Branchen (Wirtschaftsabschnitte) ist keine Branche mit zweistelligem Geschlechterabstand in mindestens der Hälfte der Indikatoren vorhanden.

10 In: Land-/Forstwirtschaft, Bauinstallation/Ausbaugewerbe, Druckerzeugnisse, Vervielfältigung Ton-/Datenträger, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Futtermittel.

11 Dieser Betrag stellt die bundeseinheitliche Schwelle des unteren Entgeltbereichs in Deutschland dar.

12 In: Land-/Forstwirtschaft, Bauinstallation/Ausbaugewerbe, Textil/Bekleidung, Gummi-/Kunststoffwaren.

Branchen mit mehrheitlich zweistelligem Geschlechterabstand bzw. mit mehrheitlich verstärkt ungünstigen Arbeitsmerkmalen
 Teil 1: Produktion inklusive Land- / Forstwirtschaft

Branche ^{a)}	dominierendes Geschlecht in der Branche (vgl. Kapitel 4.1)	zweistelliger Geschlechterabstand bei...	Verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale, bei... (d. h. mind. 20 % aller Frauen/Männer vom ungünstigen Merkmal betroffen)	
			Frauen	Männer
Land-/Forstwirtschaft	geschlechterunspezifisch	4 von 8 Indikatoren ^{b)}	6 bzw. 5 von 8 Indikatoren ^{c)}	4 bzw. 3 von 8 Indikatoren ^{d)}
Bauinstallation/Ausbaugewerbe	männerspezifisch	6 von 9 Indikatoren ^{e)}	3 von 9 Indikatoren	1 von 9 Indikatoren
Druckerzeugnisse, Vervielfältigung Ton-/Datenträger	geschlechterunspezifisch	5 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren	1 von 9 Indikatoren
Textil/Bekleidung	geschlechterunspezifisch	5 von 9 Indikatoren	4 bzw. 3 von 9 Indikatoren ^{f)}	0 von 9 Indikatoren
Gummi-/Kunststoffwaren	männerspezifisch	5 von 9 Indikatoren	3 von 9 Indikatoren	1 von 9 Indikatoren
Elektroindustrie	geschlechterunspezifisch	5 von 9 Indikatoren	3 von 9 Indikatoren	0 von 9 Indikatoren
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Futtermittel	geschlechterunspezifisch	5 bzw. 4 von 9 Indikatoren ^{g)}	5 bzw. 4 von 9 Indikatoren ^{h)}	2 von 9 Indikatoren

Anmerkungen:

- a) Branchen, in denen für mindestens die Hälfte der Indikatoren ein deutlicher Geschlechterabstand vorliegt und/oder Frauen bzw. Männer in mindestens der Hälfte der Indikatoren von ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen sind.
- b) „Aus den Berechnungen zum Gender Pay Gap sind die Beschäftigten dieser Branche grundsätzlich ausgeschlossen.“
- c) Bei der Auswertung „Bruttostundenverdienste“: verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale in der „Landwirtschaft“, zur „Forstwirtschaft“ liegen hier aber keine Daten vor.
- d) Bei der Auswertung „Bruttostundenverdienste“: verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale in der „Landwirtschaft“, zur „Forstwirtschaft“ liegen hier keine Daten vor.
- e) Bei fünf Indikatoren fällt der Geschlechterabstand in der Branche Bauinstallation/Ausbaugewerbe zugunsten von Männern aus, bei einem Indikator zugunsten von Frauen (Berufsabschluss).
- f) Bei der Auswertung „Bruttostundenverdienste“: verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale in der „Herstellung Textilien“, nicht aber in der „Herstellung Bekleidung“.
- g) Bei der Auswertung „Bruttostundenverdienste“: deutlicher Geschlechterabstand nur in „Herstellung Nahrungs-/Futtermittel“, nicht aber in „Getränkeherstellung“.
- h) Bei der Auswertung „Bruttostundenverdienste“: verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale nur in „Herstellung Nahrungs-/Futtermittel“, nicht aber in „Getränkeherstellung“.

Quelle: SowiTra, eigene Berechnungen



lig zuungunsten von Frauen ausfällt, fällt er zumindest einseitig zu ihren Ungunsten aus. Nur an einer Stelle erweist sich die Situation der Männer als schwieriger: Männer in der Branche Bauinstallation/Ausbaugewerbe arbeiten deutlich häufiger „ohne Berufsabschluss“ als die dort beschäftigten Frauen.

Ungünstige Arbeitsmerkmale: In drei Einzelbranchen des Produktionsbereichs inklusive Land- und Forstwirtschaft treten verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale für Frauen auf, d. h. hier ist bei der Mehrheit der Indikatoren mindestens ein 20-prozentiger Anteil der Frauen von ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen. So in der Land- und Forstwirtschaft, bei den Druckerzeugnissen und der Vervielfältigung von Ton- und Datenträgern sowie der Herstellung von Nahrungsmitteln/Getränken und Futtermitteln (vgl. Tabelle 8). In diesen Branchen sind mindestens 20 oder mehr Prozent der Frauen gleichzeitig von mehreren der folgenden ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen:

- Vollzeiteinkommen im unteren Entgeltbereich (maximal 2.530 Euro brutto),
- hoher Gender Pay Gap¹³,
- niedrige Bruttostundenverdienste¹⁴,
- (kurze) Teilzeitarbeit,
- als „Helferin“ tätig,
- ausschließlich im Minijob¹⁵ tätig.

13 Ein Gender Pay Gap von mindestens 21,6 Prozent (vgl. Kapitel 3.1). Trifft nur auf zwei von drei Branchen zu: Herstellung Nahrungsmittel/Getränke und Futtermittel sowie Druckerzeugnisse und Vervielfältigung Ton- und Datenträger. Gilt nicht für die Land-/Forstwirtschaft, weil der Gender Pay Gap für diese Branche vom Statistischen Bundesamt nicht ausgewiesen wird.

14 Ein Bruttostundenverdienst, der zehn Prozent unter dem Durchschnitt aller Branchen liegt (für die eigene Geschlechtergruppe) (vgl. Kapitel 3.1), trifft nur auf zwei von drei Branchen zu: Land-/Forstwirtschaft und Herstellung Nahrungsmittel/Getränke und Futtermittel.

15 Trifft nur auf zwei von drei Branchen zu: Druckerzeugnisse und Vervielfältigung Ton-/Datenträger sowie Land-/Forstwirtschaft.

Nur in der Land- und Forstwirtschaft weisen auch die Männer in mindestens der Hälfte der betrachteten Indikatoren einen mindestens 20-prozentigen Anteil an von ungünstigen Merkmalen betroffenen Beschäftigten auf (d.h. 20 oder mehr Prozent der Männer sind hier „ausschließlich im Minijob tätig“, „als Helfer tätig“, „niedriger Bruttostundenverdienst“ sowie „Vollzeiteinkommen im unteren Entgeltbereich“). In allen (anderen) Produktionsbranchen sind Männer nicht in vergleichbarer Häufigkeit von ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen wie Frauen.

3.2.2 Dienstleistungsbereich

Auch für neun Einzelbranchen des Dienstleistungsbereiches zeigen sich geschlechterbezogene Auffälligkeiten gleichzeitig in mehreren Indikatoren (vgl. **Tabelle 9**), also entweder ein deutlicher, zweistelliger Geschlechterabstand oder gehäuft ungünstige Arbeitsmerkmale für ein Geschlecht. Dies gilt für die folgenden Branchen:

- (1) Gesundheitswesen
- (2) Erziehung/Unterricht
- (3) Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung
- (4) Architektur- und Ingenieurbüros
- (5) Telekommunikation/Dienstleistungen der Informationstechnologie
- (6) Gastronomie
- (7) Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau
- (8) Beherbergung
- (9) Postdienste

Zweistelliger Geschlechterabstand: In den ersten fünf Einzelbranchen (Nr.1 bis 5) nimmt der Geschlechterabstand für die Mehrheit der ausgewerteten Indikatoren einen zweistelligen Wert an (vgl. **Tabelle 9**). Im Detail bedeutet dies: Frauen arbeiten hier deutlich häufiger als Männer in „(kurzer) Teilzeitarbeit“, sie erreichen dort deutlich seltener eine „Expert*innen-Position“, beziehen deutlich „geringere Bruttostundenverdienste“ (sowohl für Vollzeitbeschäftigte als auch beim Gender Pay Gap) und können deutlich seltener ihren „Lebensunterhalt überwiegenden aus eigenen Erwerbseinkommen bestreiten“.¹⁶

¹⁶ Letzteres trifft nur auf drei der fünf genannten Branchen zu: Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Telekommunikation/Dienstleistungen der Informationstechnologie. Im Gesundheitswesen kommt andererseits hinzu, dass Frauen häufiger nur ein Vollzeiteinkommen im unteren Entgeltbereich erzielen. Eine gänzlich andere Ausnahme stellt hier die Branche Erziehung/Unterricht dar: Lediglich in Erziehung/Unterricht sind die Männer deutlich häufiger von Befristung betroffen.

Exkurs: Übergeordnete 1-Steller-Branchen

Für fünf der 14 ausgewerteten Indikatoren konnten geschlechterbezogene Auswertungen nur auf Ebene der übergeordneten 1-Steller-Branchen (Wirtschaftsabschnitte) durchgeführt werden (vgl. methodische Erläuterungen in **Kapitel 2.3** und **Anhang-Tabelle 5**).

In drei 1-Steller-Branchen treten verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale auf, und zwar noch etwas durchgängiger für die Männer. Dies sind die Branchen:

- (1) Gesundheits- und Sozialwesen,
- (2) Gastgewerbe,
- (3) Verkehr und Lagerei.

In diesen Branchen leisten mindestens 20 Prozent der Männer „regelmäßige Sams-tagsarbeit“, „regelmäßige Abendarbeit“, „regelmäßige Wechselschicht“ sowie in zwei dieser drei Branchen auch „lange Vollzeit mit 41 Stunden und mehr in der Woche“ (Verkehr und Lagerei sowie Gastgewerbe) und/oder „regelmäßig Sonntagsarbeit“ (Gastgewerbe und Gesundheits-/Sozialwesen).

Ungünstige Arbeitsmerkmale: In vier 2-Steller-Branchen im Dienstleistungsbereich – nämlich: Gastronomie, Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau, Beherbergung und Postdienste (vgl. **Tabelle 9**) – treten für mindestens 20 Prozent der Frauen verschiedene ungünstige Arbeitsmerkmale gleichzeitig auf. Dies bedeutet, sie:

- sind ohne Berufsabschluss tätig,
- arbeiten in Teilzeit,
- sind ausschließlich im Minijob tätig,
- beziehen ein Vollzeiteinkommen von maximal 2.000 Euro brutto,
- sind als „un- oder angelernte Arbeitskraft“ tätig und/oder
- sind nicht in der Lage, aus eigenem Erwerbseinkommen überwiegend ihren Lebensunterhalt abzusichern¹⁷.

¹⁷ Dies trifft nur auf zwei der vier Einzelbranchen zu: Gastronomie sowie Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau.

In zwei der genannten vier Dienstleistungsbranchen (Gastronomie sowie Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau) sind allerdings ebenfalls mindestens 20 Prozent der dort beschäftigten Männer in der Hälfte der Indikatoren gleichzeitig von ungünstigen Arbeitsmerk-

malen betroffen. Dies spricht dafür, dass sich die ungünstigen Arbeitsmerkmale in der Gastronomie sowie der Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau verstärkt aus den Besonderheiten der jeweiligen Branche für beide Geschlechter ergeben.

Tabelle 9

Branchen mit mehrheitlich zweistelligem Geschlechterabstand bzw. mit mehrheitlich verstärkt ungünstigen Arbeitsmerkmalen
Teil 2: Dienstleistungen

Branche ^{a)}	dominierendes Geschlecht in der Branche (vgl. Kapitel 4.1)	zweistelliger Geschlechter- abstand bei...	verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale, bei... (d. h. mind. 20 % aller Frauen/Männer vom ungünstigen Merkmal betroffen)	
			Frauen	Männer
2-Steller Branchen				
Gesundheitswesen	frauen- spezifisch	5 von 9 Indikatoren	2 von 9 Indikatoren	1 von 9 Indikatoren
Erziehung/Unterricht	frauen- spezifisch	5 von 9 Indikatoren ^{a)}	1 von 9 Indikatoren	2 von 9 Indikatoren
Rechts-/Steuer-/ Unternehmensberatung	geschlechter- unspezifisch	5 von 9 Indikatoren	2 von 9 Indikatoren	0 von 9 Indikatoren
Architektur- und Ingenieurbüros	geschlechter- unspezifisch	5 von 9 Indikatoren	2 von 9 Indikatoren	0 von 9 Indikatoren
Telekommunikation/ Dienstleistungen der Informationstechnologie	männer- spezifisch	5 von 9 Indikatoren	1 von 9 Indikatoren	0 von 9 Indikatoren
Gastronomie	geschlechter- unspezifisch	3 von 9 Indikatoren	7 von 9 Indikatoren	6 von 9 Indikatoren
Gebäudebetreuung/ Garten- u. Landschaftsbau	geschlechter- unspezifisch	4 von 9 Indikatoren	7 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren
Beherbergung	geschlechter- unspezifisch	3 von 9 Indikatoren	6 von 9 Indikatoren	4 von 9 Indikatoren
Postdienste	geschlechter- unspezifisch	2 von 9 Indikatoren ^{b)}	5 von 9 Indikatoren	4 von 9 Indikatoren
1-Steller Branchen				
Gesundheits- und Sozialwesen	frauen- spezifisch	1 von 5 Indikatoren ^{c)}	3 von 5 Indikatoren	4 von 5 Indikatoren
Gastgewerbe	geschlechter- unspezifisch	2 von 5 Indikatoren	4 von 4 Indikatoren	5 von 5 Indikatoren
Verkehr und Lagerei	männer- spezifisch	1 von 5 Indikatoren ^{d)}	1 von 5 Indikatoren	4 von 5 Indikatoren

Anmerkungen:

- a) Bei der Befristung fällt der Geschlechterabstand in Erziehung/Unterricht zugunsten von Frauen aus.
b) „Bei einem Indikator (Vollzeit) fällt der Geschlechterabstand in den Postdiensten zugunsten von Männern aus, bei einem Indikator zugunsten von Frauen (Berufsabschluss).“

- c) Der Geschlechterabstand fällt hier zugunsten von Frauen aus (lange Vollzeit mit 41 Stunden und mehr pro Woche).
d) Der Geschlechterabstand fällt hier zugunsten von Frauen aus (lange Vollzeit mit 41 Stunden und mehr pro Woche).

4 ÜBERBLICK DER AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN

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

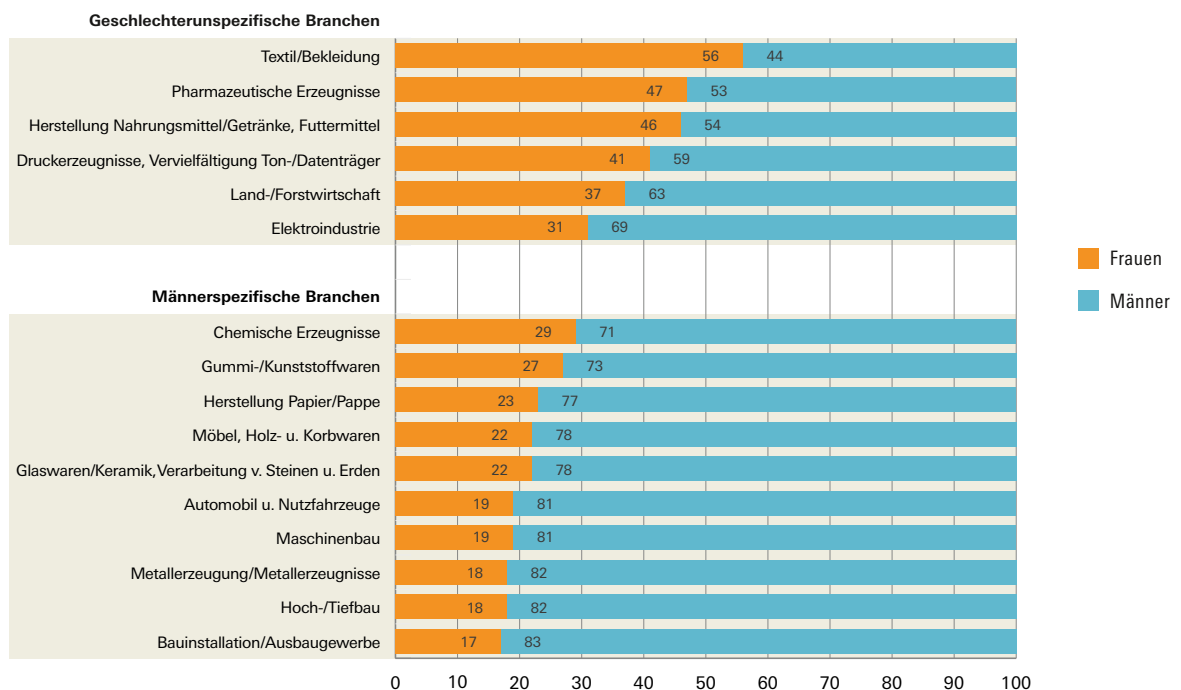
4.1 Frauen- und Männeranteile

Die Frauen- und Männeranteile unterscheiden sich in den 35 Einzelbranchen deutlich, so wie sich auch der deutsche Arbeitsmarkt insgesamt durch eine ausgeprägte horizontale Segregation nach Geschlecht kennzeichnet.¹⁸ Die Mehrzahl der Branchen zählt mit einem Frauenanteil von 30 bis 70 Prozent zu den „geschlechterunspezifischen Branchen“ (18 Branchen), dies gilt für sechs Produktions-Einzelbranchen und zwölf Dienstleis-

¹⁸ Drei der 14 Berufssegmente in Deutschland weisen einen sehr hohen Frauenanteil von über 70 Prozent auf („frauenspezifisch“), sieben Berufssegmente weisen einen sehr hohen Männeranteil von über 70 Prozent auf („männerspezifisch“). Nur vier Berufssegmente erweisen sich als geschlechterunspezifisch mit einem Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent (vgl. Pfahl/Wittmann 2022).

Abbildung 1

Frauen- und Männeranteil in ausgewählten Branchen in Deutschland (2023), in Prozent Teil 1: Produktion sowie Land- / Forstwirtschaft



Situation zu Erwerbsarbeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

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

Im Produktionsbereich finden sich mehr männerspezifische (d.h. Frauenanteil kleiner als 30 Prozent) als geschlechterunspezifische Einzelbranchen (vgl. **Abbildung 1**). Frauenspezifische Einzelbranchen (d.h. Frauenanteil größer als 70 Prozent) finden sich im Produktionsbereich hingegen gar nicht. Den höchsten Anteil an weiblichen Beschäftigten verzeichnet die Branche Textil/Bekleidung, aber auch dort sind nur gut die Hälfte aller Beschäftigten weiblich (56 Prozent). Am seltensten sind Frauen in den Bereichen Metallherzeugung/Metallherzeugnisse, Hoch-/Tiefbau (je 18 Prozent) sowie Bauinstallation/Ausbaugewerbe vertreten (17 Prozent).

In den Dienstleistungsbranchen fällt der Frauenanteil im Durchschnitt höher aus als in den Produktionsbranchen. In drei Dienstleistungs-Einzel-

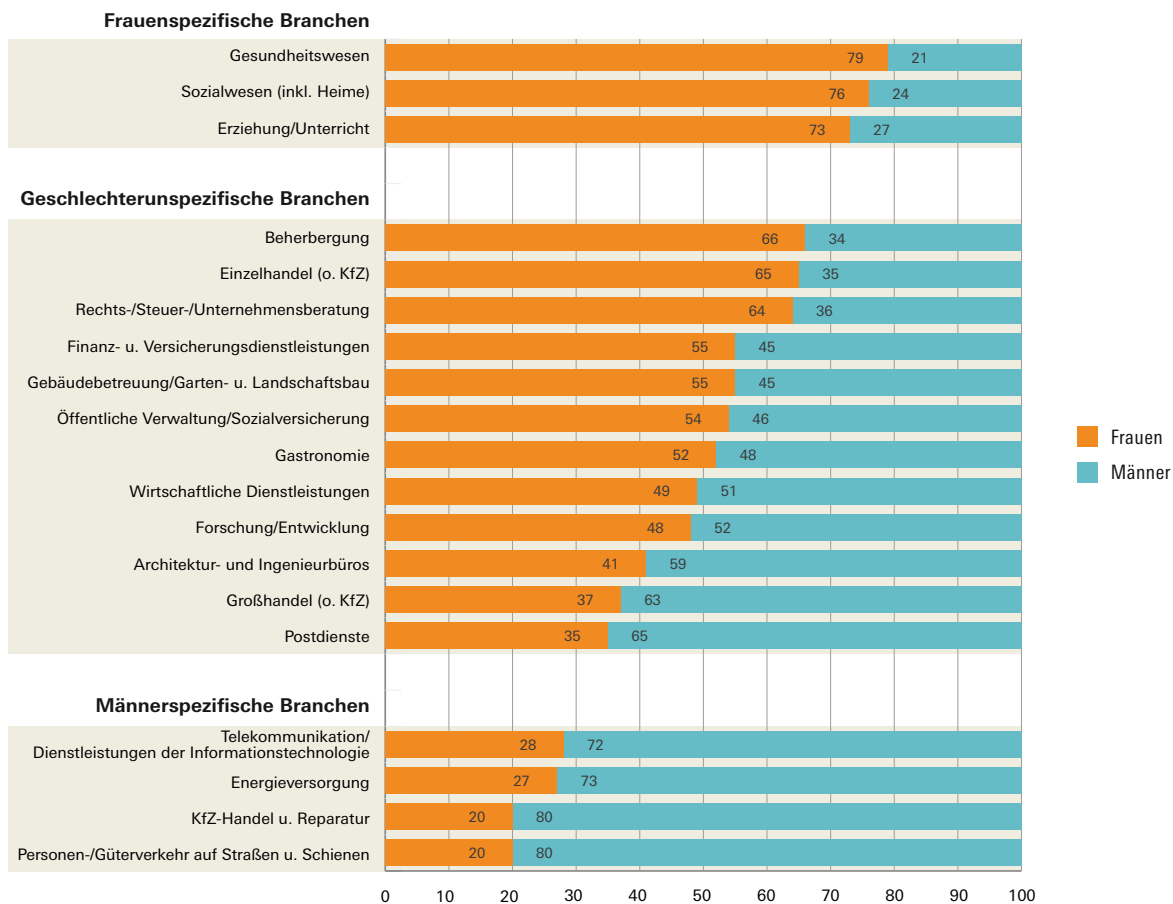
branchen sind mehr als 70 Prozent der Beschäftigten weiblich, sodass diese Branchen als frauenspezifisch gelten (vgl. **Abbildung 2**). Dies sind: Gesundheitswesen (79 Prozent), Sozialwesen (inklusive Heime) (76 Prozent) und Erziehung/Unterricht (73 Prozent). Ein großer Teil der weiteren Dienstleistungsbranchen erweist sich als geschlechterunspezifisch (insgesamt zwölf von 19 Einzelbranchen). Nur vier Dienstleistungs-Einzelbranchen sind männerspezifisch, insbesondere Personen- und Güterverkehr auf Straßen und Schienen sowie Kfz-Handel und Reparatur (je 20 Prozent Frauenanteil).

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-horizontale-segregati-on-des-arbeitsmarktes-2017-14847.htm>)

Abbildung 2

Frauen- und Männeranteil in ausgewählten Branchen in Deutschland (2023), in Prozent

Teil 2: Dienstleistungen



Situation zu Erwerbsarbeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

4.2 Frauen und Männer nach Betriebsgröße

Abhängig beschäftigte Frauen arbeiten im Branchendurchschnitt häufiger als Männer in kleinen und mittelständischen Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten (vgl. **Tabelle 2 im Online Appendix**). Dies trifft auf insgesamt 72 Prozent der Frauen gegenüber 63 Prozent der Männer zu. Dieses Bild spiegelt sich sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungsbereich wider.

Im Produktionsbereich arbeitet in den vier Einzelbranchen Automobil und Nutzfahrzeuge, Pharmazeutische Erzeugnisse, Chemische Erzeugnisse sowie Elektroindustrie die Mehrheit aller Beschäftigten (Frauen und Männer) in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten (vgl. **Abbildung 3**). In drei Einzelbranchen (inklusive Land-/Forstwirtschaft) arbeitet hingegen mindestens die Hälfte der dort beschäftigten Frauen und Männer in kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten.

Abbildung 3

Frauen und Männer nach **Betriebsgröße** in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

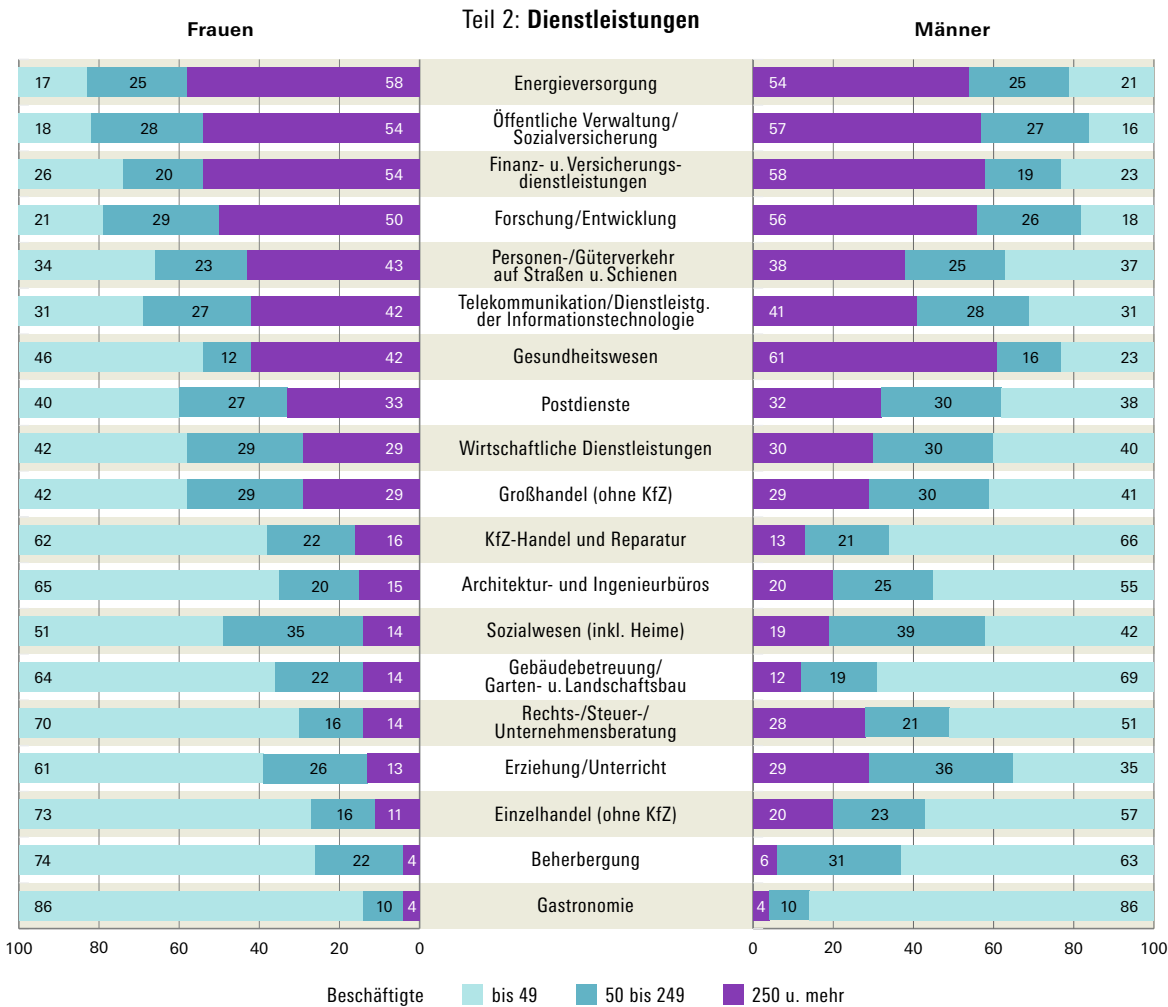
WSI

Anders im Dienstleistungsbereich (vgl. **Abbildung 4**): Hier arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten in kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Dies gilt für Frauen noch etwas häufiger 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 Erzie-

hung/Unterricht arbeiten 61 Prozent der Frauen, aber nur 35 Prozent der Männer in einem kleinen Betrieb. In der Branche Gesundheitswesen arbeitet knapp die Hälfte der Frauen (46 Prozent) in einem kleinen Betrieb, aber nur ein Viertel der Männer (23 Prozent).

Abbildung 4

Frauen und Männer nach **Betriebsgröße** in ausgewählten Branchen, **Deutschland** (2023), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024 **WSI**

4.3 Frauen und Männer nach Altersgruppen

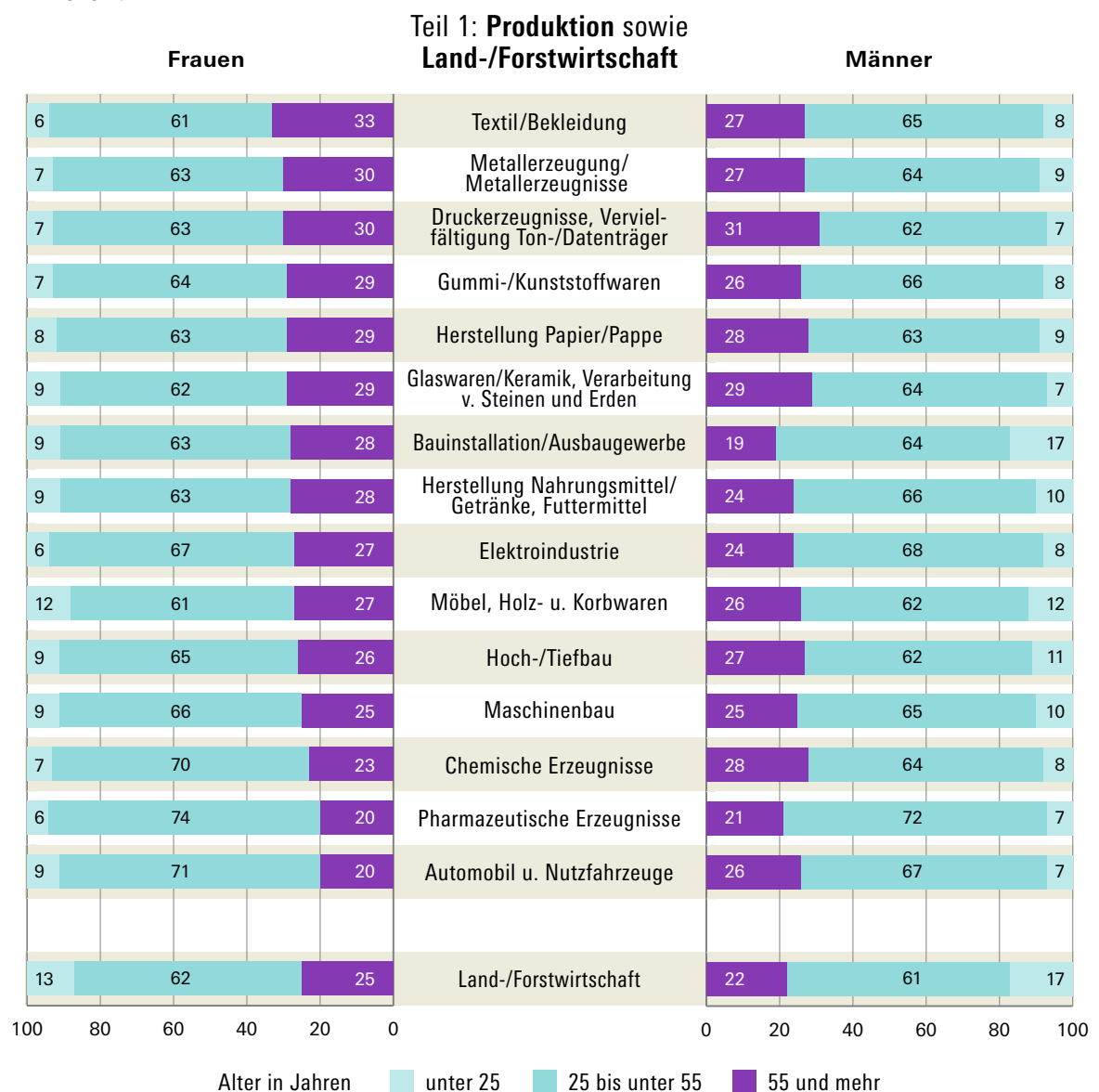
Die Belegschaften setzen sich im Branchendurchschnitt aus einem Zehntel jüngerer Beschäftigter (unter 25 Jahren), einem knappen Viertel älterer Beschäftigter (55 Jahre und älter) sowie rund zwei Dritteln im mittleren Lebensalter (25 bis 55 Jahre) zusammen. Im Durchschnitt aller hier ausgewerteter Einzelbranchen sind 24 Prozent der weiblichen bzw. 23 Prozent der männlichen Beschäftigten 55

Jahre oder älter (vgl. Tabelle 3 im Online Appendix). Im Vergleich der Einzelbranchen zeigen sich zudem – bei Frauen wie Männern – weitere Unterschiede in der jeweiligen Alterskomposition der Branche (vgl. Abbildungen 5 und 6).

Im Produktionsbereich variiert die Alterszusammensetzung zwischen den Einzelbranchen etwas weniger als im Dienstleistungsbereich. Zwischen 20 und 33 Prozent der Frauen bzw. zwischen 19 und 31 Prozent der Männer gehören jeweils zur Be-

Abbildung 5

Frauen und Männer **nach Altersgruppen** in ausgewählten Branchen, Deutschland (2023), in Prozent



Situation zu Erwerbsarbeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal ➞

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

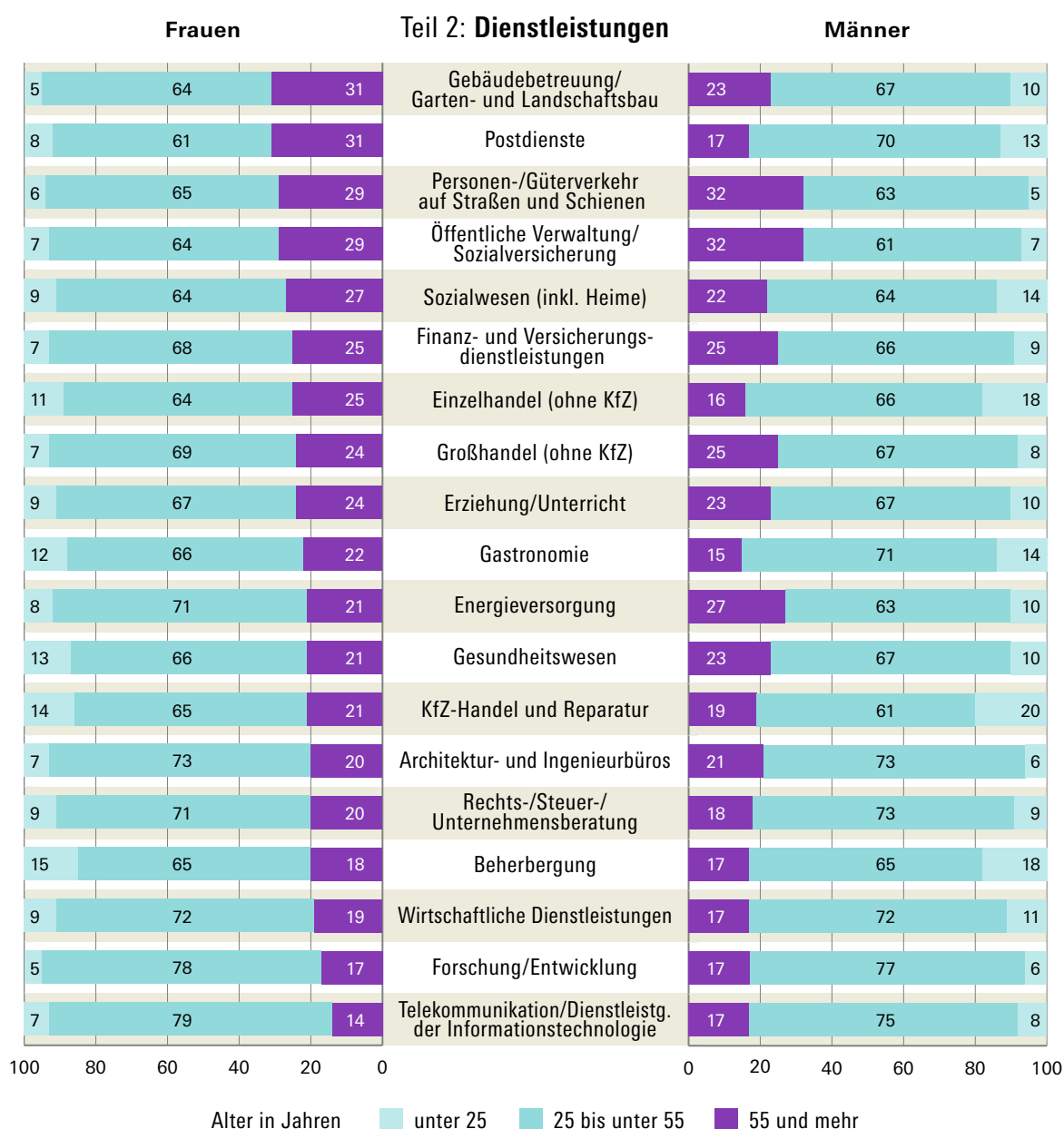
schäftigtengruppe der über 55-Jährigen. In allen Einzelbranchen des Produktionsbereiches (inklusive Land-/Forstwirtschaft) sind mindestens 20 Prozent der weiblichen Beschäftigten bereits 55 Jahre oder älter (bei Männern: in 15 von 16 Einzelbranchen).

Im Dienstleistungsbereich variiert die Alterskomposition insgesamt noch etwas stärker zwi-

schen den Einzelbranchen. Zwischen 14 und 31 Prozent der Frauen bzw. zwischen 15 und 32 Prozent der Männer sind jeweils 55 Jahre oder älter. In insgesamt 15 von 19 Einzelbranchen liegt der Anteil an älteren weiblichen Beschäftigten bei 20 oder mehr Prozent, bei Männern nur in zehn von 19 Dienstleistungs-Einzelbranchen.

Abbildung 6

Frauen und Männer **nach Altersgruppen** in ausgewählten Branchen, Deutschland (2023), in Prozent



Situation zu Erwerbsarbeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



5 STAND DER GLEICHSTELLUNG IN AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN

Die 14 Gleichstellungsindikatoren, die in diesem Kapitel detailliert für die ausgewählten Einzelbranchen dargestellt werden, ermöglichen eine Gesamtschau zum Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Die branchenbezogene Darstellung erlaubt einerseits eine Gegenüberstellung von Produktions- und Dienstleistungsbereich und verdeutlicht andererseits Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den jeweiligen Einzelbranchen (Streuung). Sie erlaubt damit einen gezielten Überblick über die Gleichstellungssituation auf Ebene von Einzelbranchen.

Dazu wird für jeden Indikator der Frauen- und Männeranteil im Branchendurchschnitt als auch für alle Einzelbranchen angegeben sowie der sich daraus ergebende geschlechterbezogene Abstand.

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 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.

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 deutlich zwischen den Einzelbranchen. Dieser beträgt zwischen fünf Prozent (Frauen) bzw. sechs Prozent (Männer) in Forschung/Entwicklung einerseits und andererseits 37 Prozent (Frauen) in Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau bzw. 39 Prozent in den Postdiensten oder der Gastronomie (Männer). Im Produktionsbereich beträgt der Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss maximal 19 Prozent (Frauen) bzw. 20 Prozent (Männer) (vgl. **Abbildung 7**).

Im Vergleich zum Produktionsbereich weist der Dienstleistungsbereich häufiger einen „hohen“ Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss auf. Dies bedeutet: In vier Dienstleistungs-Einzelbranchen arbeiten mindestens 20 Prozent oder mehr der beschäftigten Frauen ohne Berufsabschluss, während dies für männliche Beschäftigte sogar in sieben Dienstleistungs-Einzelbranchen zutrifft (vgl. **Abbildung 8**). Im Produktionsbereich erreicht der Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss für Frauen dagegen nirgendwo den 20 Prozent-Schwellenwert und für Männer lediglich in zwei Branchen (Bauinstallation/Ausbaugewerbe sowie Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Futtermittel).

Der 20 Prozent-Schwellenwert wird hier durchgängig als Maß herangezogen, um Einzelbranchen mit erhöhtem Anteil an ungünstigen Merkmalen zu identifizieren. Die Betrachtung erfolgt im Geschlechtervergleich: In wie vielen und welchen Einzelbranchen sind Frauen – oder Männer – gehäuft von ungünstigen Merkmalen betroffen? (vgl. **Kapitel 2.4**)

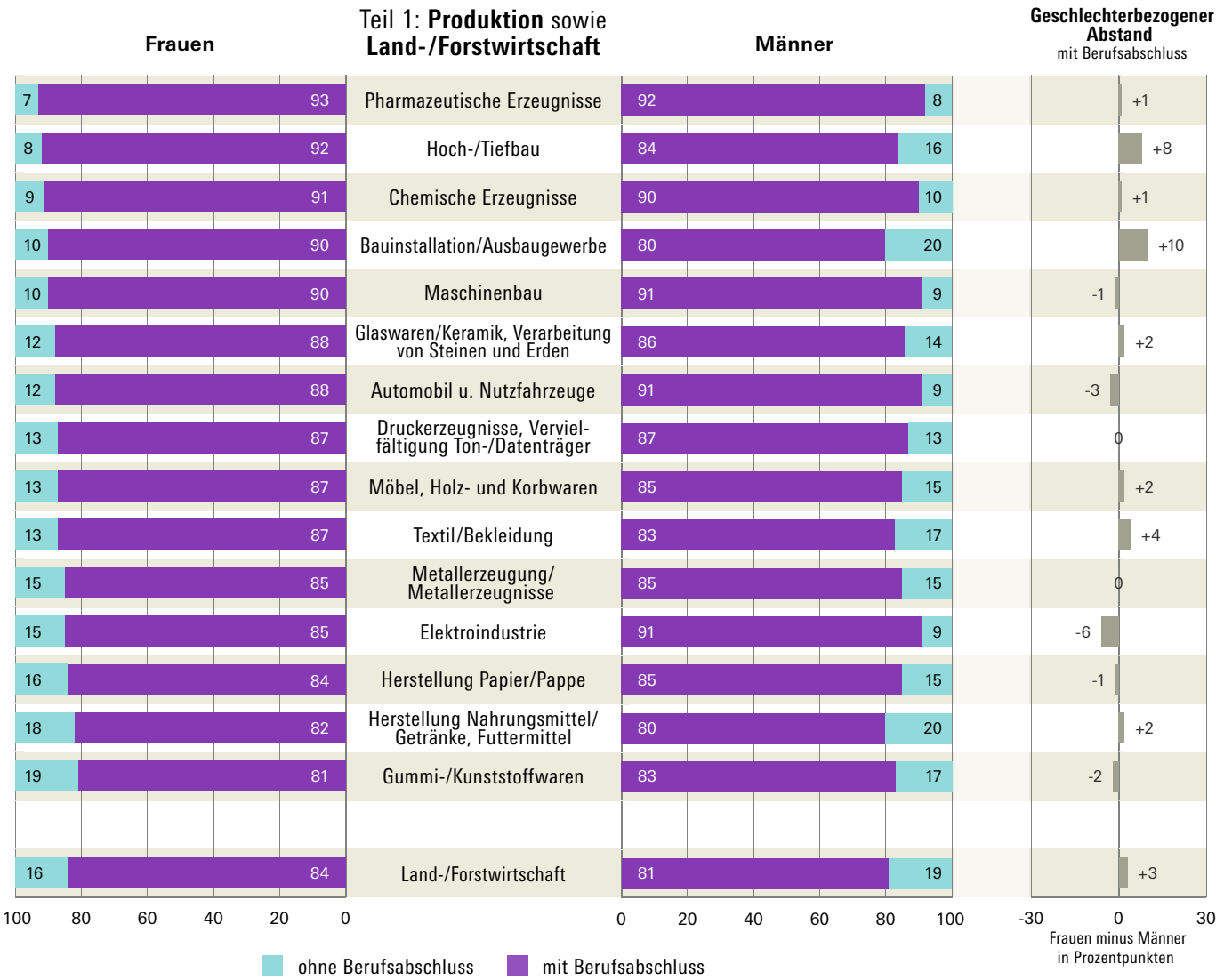
Der **geschlechterbezogene Abstand** fällt beim Berufsabschluss relativ gering aus. In insgesamt sechs Produktions-Einzelbranchen und sieben Dienstleistungs-Einzelbranchen besteht gar kein Unterschied zwischen Frauen und Männern (d.h. der geschlechterbezogene Abstand beträgt null oder maximal einen Prozentpunkt).

Der **geschlechterbezogene Abstand** drückt 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 von Frauen, ein negatives Vorzeichen einen Nachteil zuungunsten von Frauen.

Im Dienstleistungsbereich überwiegt jedoch die Anzahl an Einzelbranchen, in denen Frauen häufiger einen Berufsabschluss haben als Männer (elf Einzelbranchen). Umgekehrt haben Männer nur in einer Dienstleistungs-Einzelbranche häufiger einen Berufsabschluss als Frauen. Im Produktionsbereich haben Frauen in sechs Einzelbranchen häufiger einen Berufsabschluss, Männer in drei Einzelbranchen.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/bildung-14616-hoechster-beruflicher-abschluss-14825.htm>)

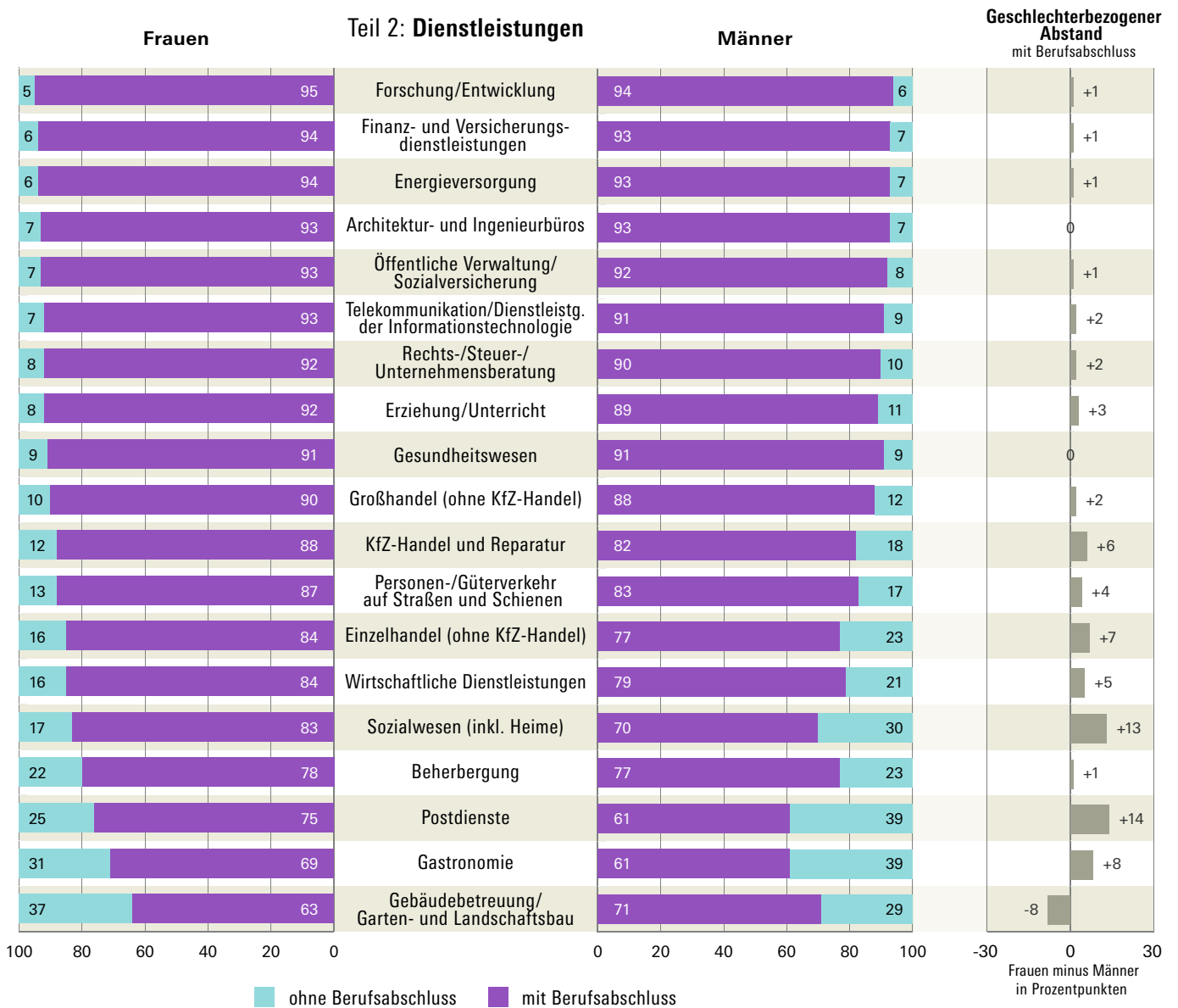
Frauen und Männer mit/ohne **Berufsabschluss** in ausgewählten Branchen, **Deutschland** (2023), in Prozent



Situation zu Bildung in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal ➞

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024 **WSI**

Frauen und Männer mit/ohne **Berufsabschluss** in ausgewählten Branchen, **Deutschland** (2023), in Prozent

Situation zu Bildung in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

5.2 Befristung

Abhängig beschäftigte Frauen¹⁹ haben im Branchendurchschnitt genauso häufig einen befristeten Arbeitsvertrag wie abhängig beschäftigte Männer (jeweils neun Prozent, vgl. **Tabelle 5 im Online Appendix**). Befristete Arbeitsverträge sind jedoch häufiger im Dienstleistungsbereich als im Produktionsbereich vorzufinden.

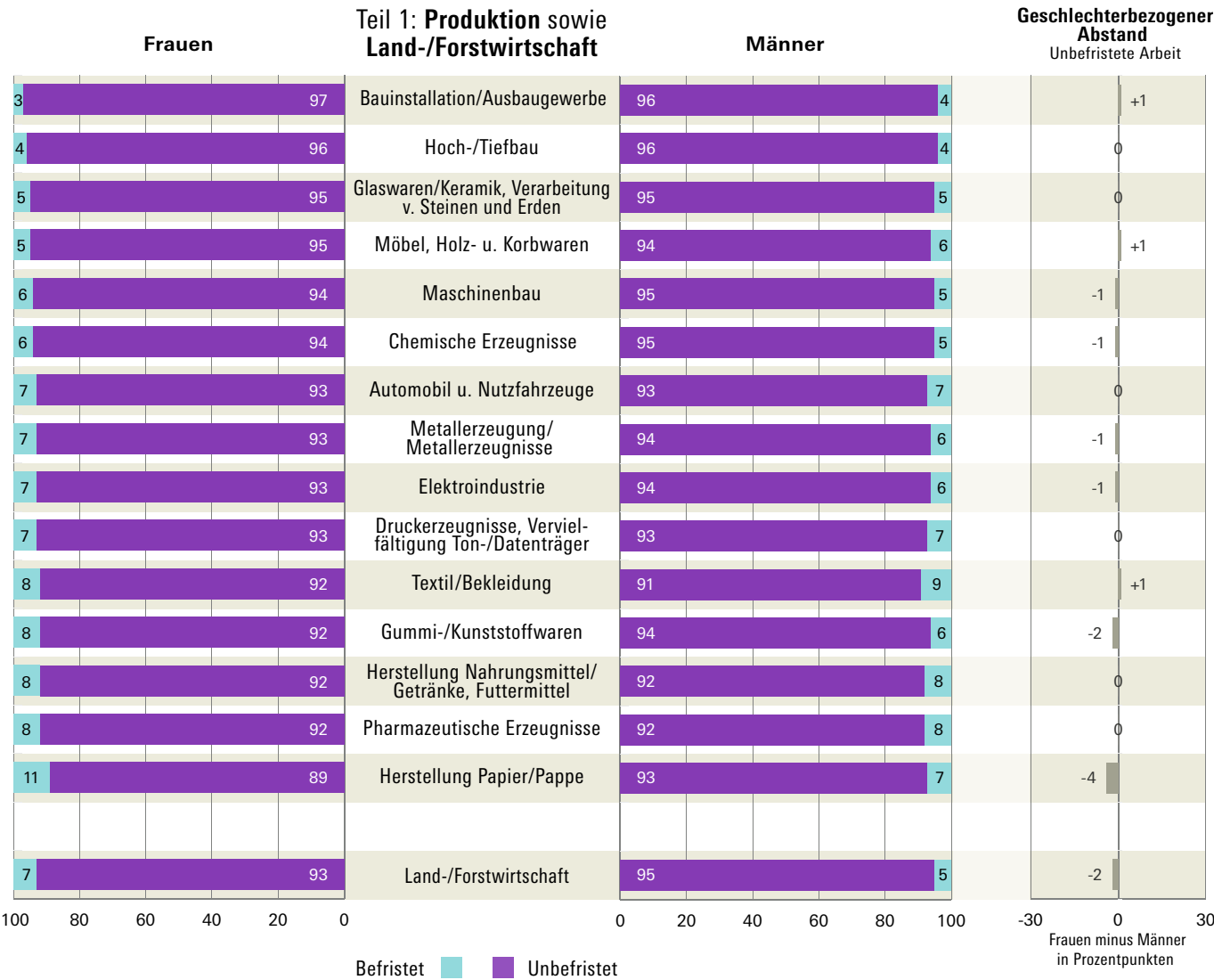
¹⁹ ohne Personen in Bildung, Ausbildung oder in einem Freiwilligendienst (vgl. Kapitel 2.3)

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: Zwischen drei und elf Prozent (Frauen) bzw. vier bis neun Prozent (Männer) der Beschäftigten sind befristet tätig (vgl. **Abbildung 9**).

Deutlich größere Unterschiede zeigen sich hingegen für die Dienstleistungs-Einzelbranchen. Einen befristeten Arbeitsvertrag haben hier zwischen vier und 34 Prozent der Frauen bzw. zwischen vier und 40 Prozent der Männer. Am häufigsten finden sich befristete Arbeitsverhältnisse mit deutlichem Abstand in der Forschung/Entwicklung. Nur hier

Abbildung 9

Frauen und Männer mit/ohne Befristung des Arbeitsvertrages in ausgewählten Branchen, Deutschland (2023), in Prozent



Situation zu Erwerbsarbeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



wird für Frauen (34 Prozent) wie Männer (40 Prozent) der Schwellenwert von 20 Prozent überschritten (für Männer zusätzlich noch in der Einzelbranche Erziehung/Unterricht) (vgl. **Abbildung 10**).

Der **geschlechterbezogene Abstand** bei der unbefristeten Arbeit fällt im Dienstleistungsbe-
reich zugunsten der Frauen aus, d. h. in acht von 19 Einzelbranchen sind Frauen im Durchschnitt häufiger unbefristet tätig als Männer (Männer in keiner einzigen Einzelbranche).

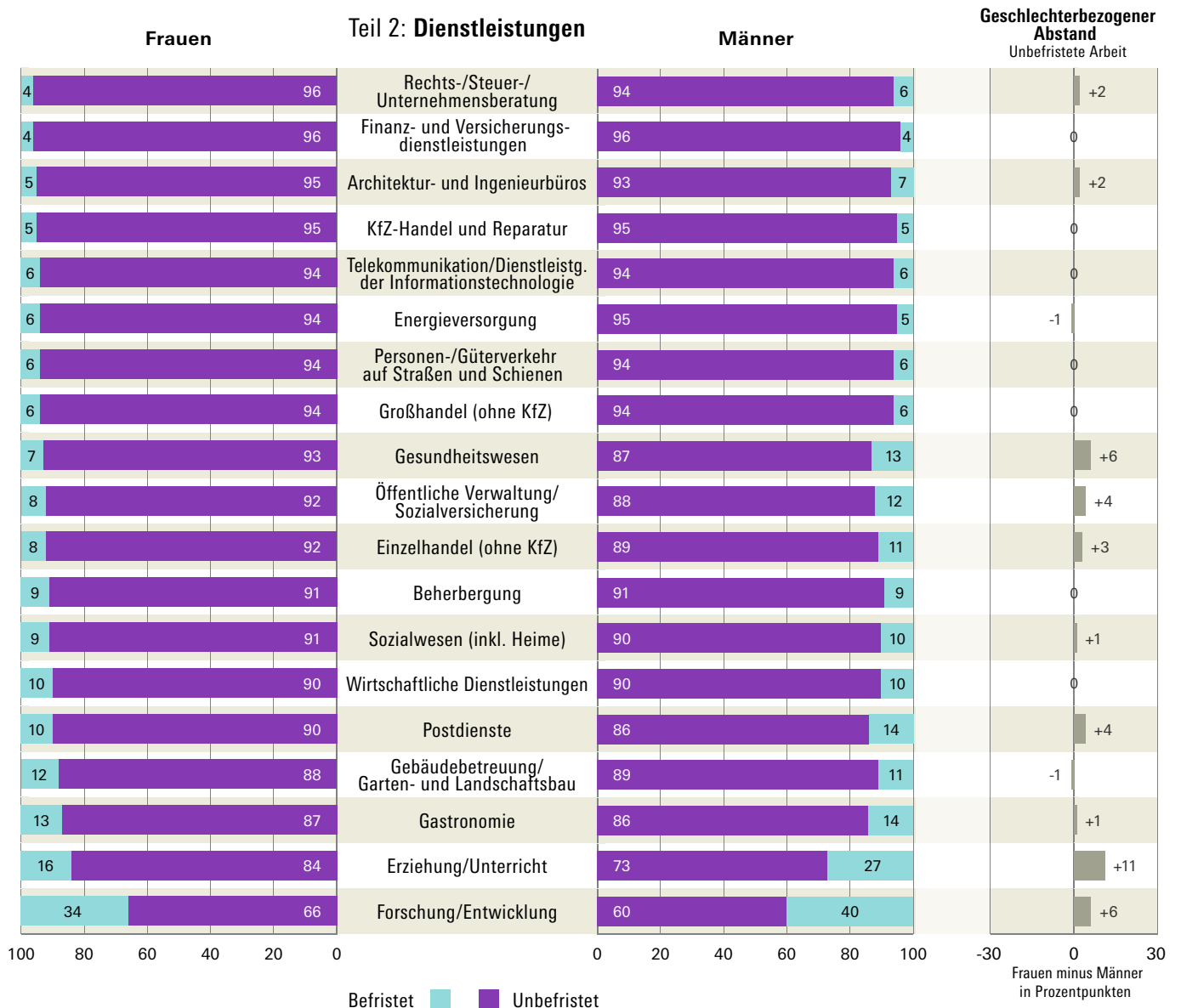
Im Produktionsbereich zeigt sich nur ein geringer geschlechterbezogener Abstand, d. h. in drei der 16 Einzelbranchen sind Frauen häufiger unbefristet tätig als Männer. In 13 von 16 Produktions-

Einzelbranchen beträgt der Abstand null bzw. maximal einen Prozentpunkt. Letzteres trifft mit elf von 19 Einzelbranchen auch im Dienstleistungsbe-
reich zu.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-befristete-beschaef-tigung-nach-altersgruppen-14851.htm>)

Abbildung 10

Frauen und Männer **mit/ohne Befristung des Arbeitsvertrages** in ausgewählten Branchen, **Deutschland** (2023), in Prozent



Situation zu Erwerbsarbeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

5.3 Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit

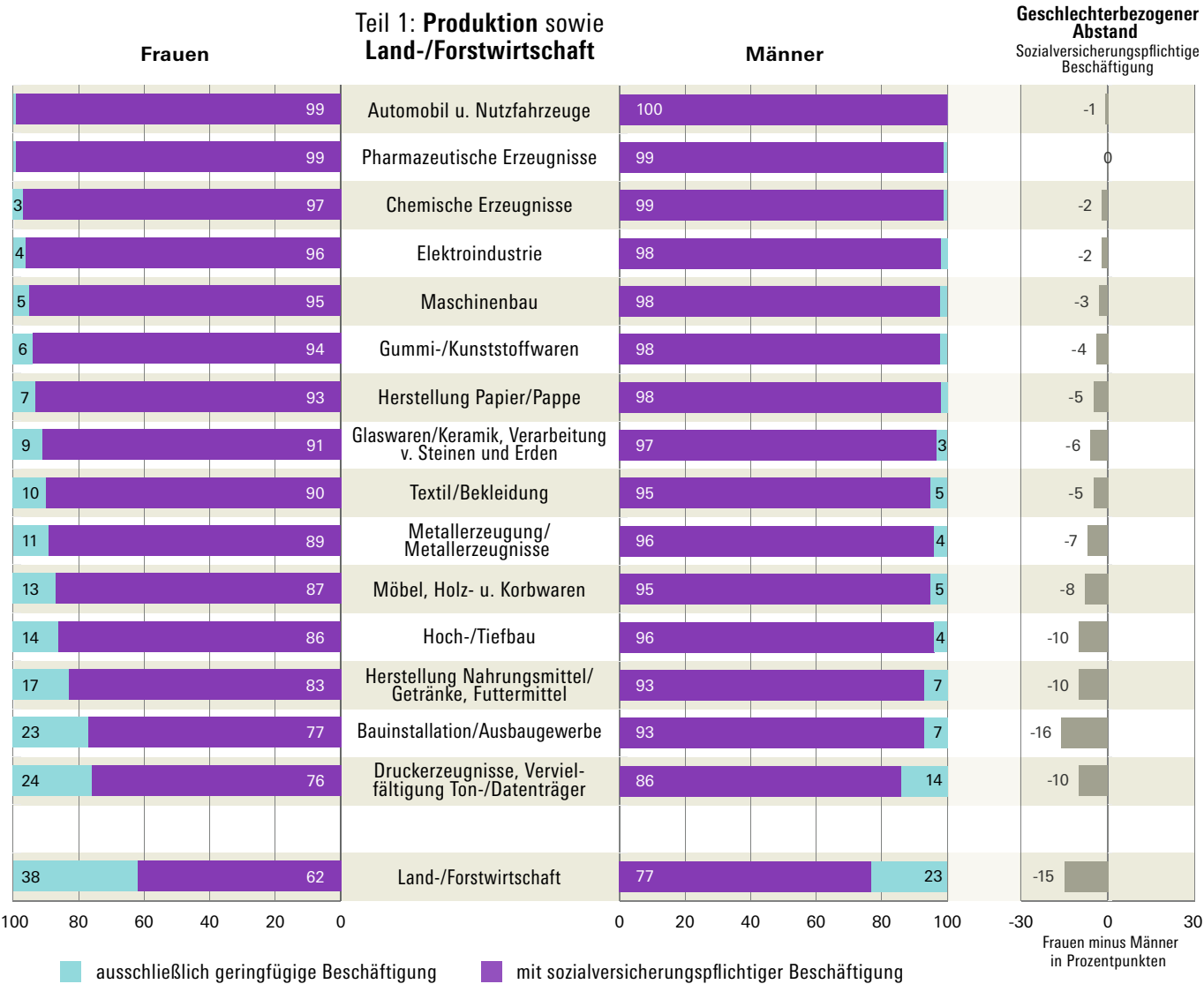
Abhängig beschäftigte Frauen (13 Prozent) sind im Branchendurchschnitt häufiger ausschließlich im Rahmen eines Minijobs beschäftigt als abhängig beschäftigte Männer (acht Prozent) (vgl. Tabelle 6 im Online Appendix). Das gilt sowohl für den Produktions- als auch für den Dienstleistungsbereich. Im Dienstleistungsbereich kommt die Ausübung eines Minijobs als einziger Erwerbsform – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – jedoch etwas häufiger vor als im Produktionsbereich. Im Um-

kehrschluss bedeutet dies: 87 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen sowie 92 Prozent der Männer 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 trifft dies auf drei Prozent bis 43 Prozent der Frauen zu, je nach Branchen, bzw. auf zwei Prozent bis 33 Prozent der Männer. In fünf der 19 Dienstleistungs-

Abbildung 11

Frauen und Männer mit ausschließlich geringfügiger oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in ausgewählten Branchen, Deutschland (2023), in Prozent



Situation zu Erwerbsarbeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Einzelbranchen sind mindestens 20 Prozent der dort beschäftigten Frauen ausschließlich geringfügig beschäftigt. Auf Männern trifft dies jedoch nur in einer von 19 Dienstleistungs-Einzelbranchen zu (vgl. **Abbildung 12**).

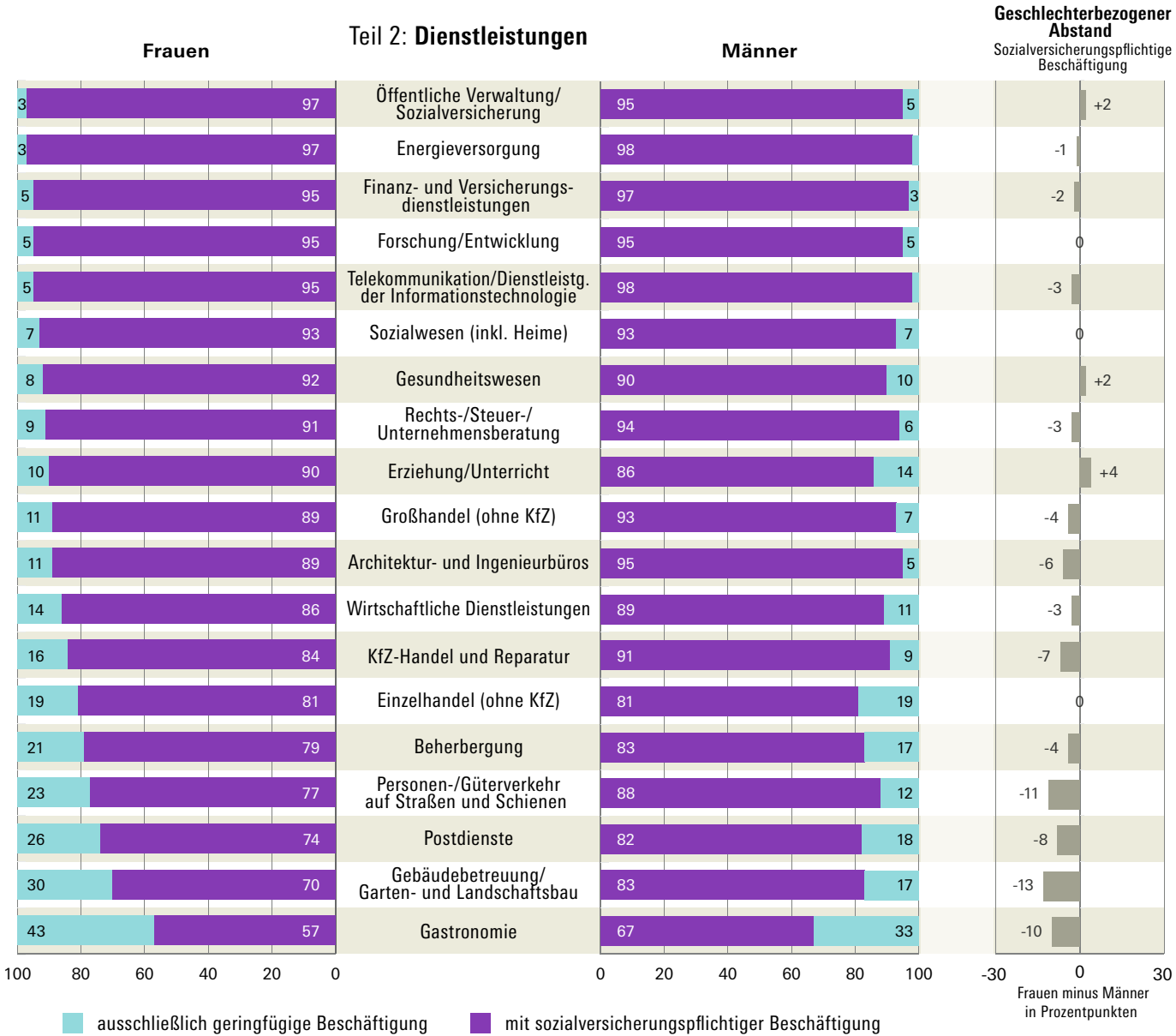
Etwas günstiger sieht die Situation im Produktionsbereich aus (inklusive Land-/Forstwirtschaft): Hier liegt der Anteil derjenigen, die neben dem Minijob keine andere Erwerbstätigkeit haben, nur in einer Einzelbranchen bei den Männern bzw. in drei Einzelbranchen bei den Frauen bei mindestens 20 Prozent. Der Anteil der ausschließlich ge-

ringfügig Beschäftigten fällt jedoch auch in den Produktions-Einzelbranchen mit bis zu 38 Prozent (Frauen) bzw. mit bis zu 23 Prozent (Männer) nicht unerheblich aus (vgl. **Abbildung 11**).

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 acht von 35 Einzelbranchen nimmt der

Abbildung 12

Frauen und Männer mit ausschließlich geringfügiger oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in ausgewählten Branchen, Deutschland (2023), in Prozent



Situation zu Erwerbsarbeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnungen

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 im Durchschnitt seltener als Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Nur in drei Dienstleistungs-Einzelbranchen (und keiner

Produktions-Einzelbranche) sind Frauen häufiger sozialversicherungspflichtig beschäftigt als Männer.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-minijobs-als-einzige-erwerbstaetigkeit-2004-2017-14869.htm>)

5.4 Vertikale Segregation

Abhängig vollzeitbeschäftigte Frauen arbeiten im Branchendurchschnitt etwas weniger häufig als Männer in einer beruflichen Expert*innen-Stellung (Anforderungsniveau 4), wo hochkomplexe Tätigkeiten übernommen werden und ein hohes Kenntnis- und Fertigniveau erforderlich ist: Dies trifft auf 13 Prozent der Frauen, aber immerhin auf 16 Prozent der Männer zu (vgl. **Tabelle 7 im Online Appendix**). Vergleichbar ist die Situation für die berufliche Position als Spezialist*in (Anforderungsniveau 3), für die in der Regel eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss erforderlich ist. Im Branchendurchschnitt sind Frauen (13 Prozent) etwas seltener als Männer (15 Prozent) als Spezialist*innen tätig.

Die **Anforderungsniveaus** werden vom Statistischen Bundesamt durch grobe Abstufung der jeweiligen Tätigkeit hinsichtlich ihres Komplexitätsgrades und der unterschiedlichen formalen Zugangsvoraussetzungen des Berufes gebildet. Die vier Gruppen bilden damit in etwa die unterschiedlich hohe 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.

Details zu den Branchen: Die 35 ausgewerteten Branchen unterscheiden sich deutlich in den Anteilen der Vollzeitbeschäftigten verschiedener Anforderungsniveaus. Dabei erweist sich der Produktionsbereich als insgesamt etwas homogener als der Dienstleistungsbereich (vgl. **Abbildung 13**). Der Anteil an vollzeitbeschäftigten Frauen in der hochkomplexen Tätigkeit von Expert*innen (Anforderungsniveau 4) variiert für die Einzelbranchen im Dienstleistungsbereich stärker und erreicht dabei punktuell auch höhere Spitzenwerte für Einzelbranchen (zwischen einem Prozent und 41 Prozent) als im Produktionsbereich (zwischen drei und 22 Prozent) (vgl. **Abbildung 14**). Für vollzeitbeschäftigte

Männer variiert der Anteil an Expert*innen zwischen den Branchen noch stärker: Zwischen zwei und 55 Prozent der Männer sind im Dienstleistungsbereich in Experten-Position tätig, bzw. zwischen vier und 26 Prozent sind es im Produktionsbereich.

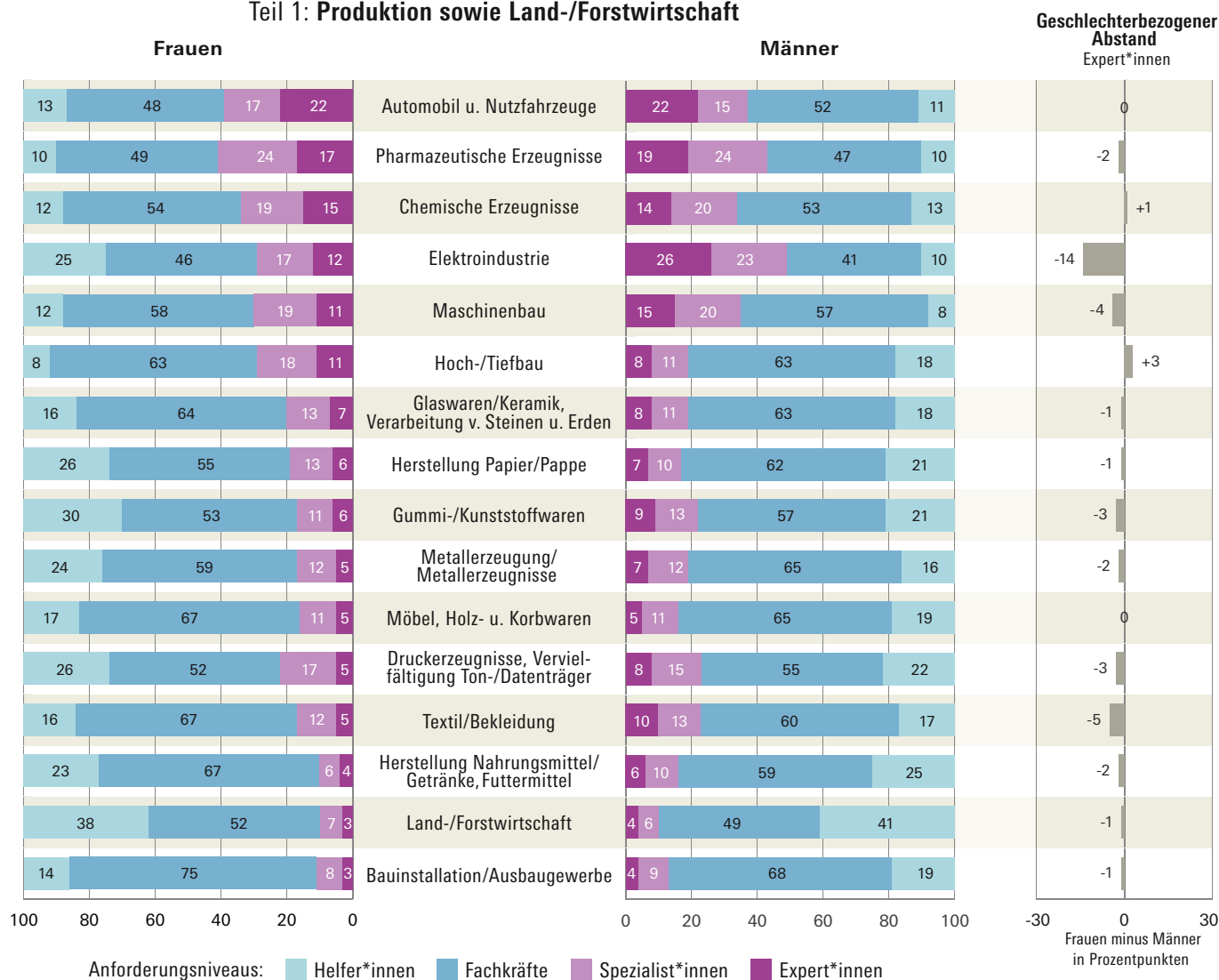
In insgesamt acht Einzelbranchen erreicht der Anteil an Männern auf dem höchsten Anforderungsniveau, dem der Expert*innen, den Schwellenwert von mindestens 20 Prozent – für Frauen jedoch nur in insgesamt fünf Einzelbranchen. Anders herum werden in insgesamt zwölf Einzelbranchen mindestens 20 Prozent der Frauen nur auf dem niedrigsten Anforderungsniveau – dem der sogenannten Helfer*innen, wo keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich sind – eingesetzt. Dies trifft auf Männer seltener zu, nämlich nur in neun Einzelbranchen.

Der **geschlechterbezogene Abstand** auf dem höchsten Anforderungsniveau (hochkomplexe Expert*innen-Tätigkeit) fällt überwiegend zuungunsten der Frauen aus. Nur in neun der 35 ausgewerteten Einzelbranchen besteht quasi kein Geschlechterabstand bei der Besetzung der Expert*innen-Positionen mit Frauen und Männern (d.h. der Abstand beträgt null oder maximal einen Prozentpunkt). Allerdings haben Frauen in 24 von 35 Einzelbranchen seltener eine Position als Expertin inne als Männer. Der geschlechterbezogene Abstand beträgt in den betroffenen Einzelbranchen zwischen zwei und 22 Prozentpunkten. Er fällt vor allem im Dienstleistungsbereich noch größer aus. So erreicht der Geschlechterabstand in sieben Dienstleistungs-Einzelbranchen – aber nur in einer einzigen Produktions-Einzelbranche – einen zweistelligen Wert zuungunsten von Frauen. Nur in zwei Branchen überhaupt sind Frauen häufiger als hochkomplexe Expertinnen tätig als Männer (Hoch-/Tiefbau im Produktionsbereich sowie Personen-/Güterverkehr auf Straßen und Schienen im Dienstleistungsbereich).

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-vertikale-segregation-des-arbeitsmarktes-14843.htm>)

Frauen und Männer nach Anforderungsniveau (vertikale Segregation) in ausgewählten Branchen, Deutschland (2023) in Prozent

Teil 1: Produktion sowie Land-/Forstwirtschaft



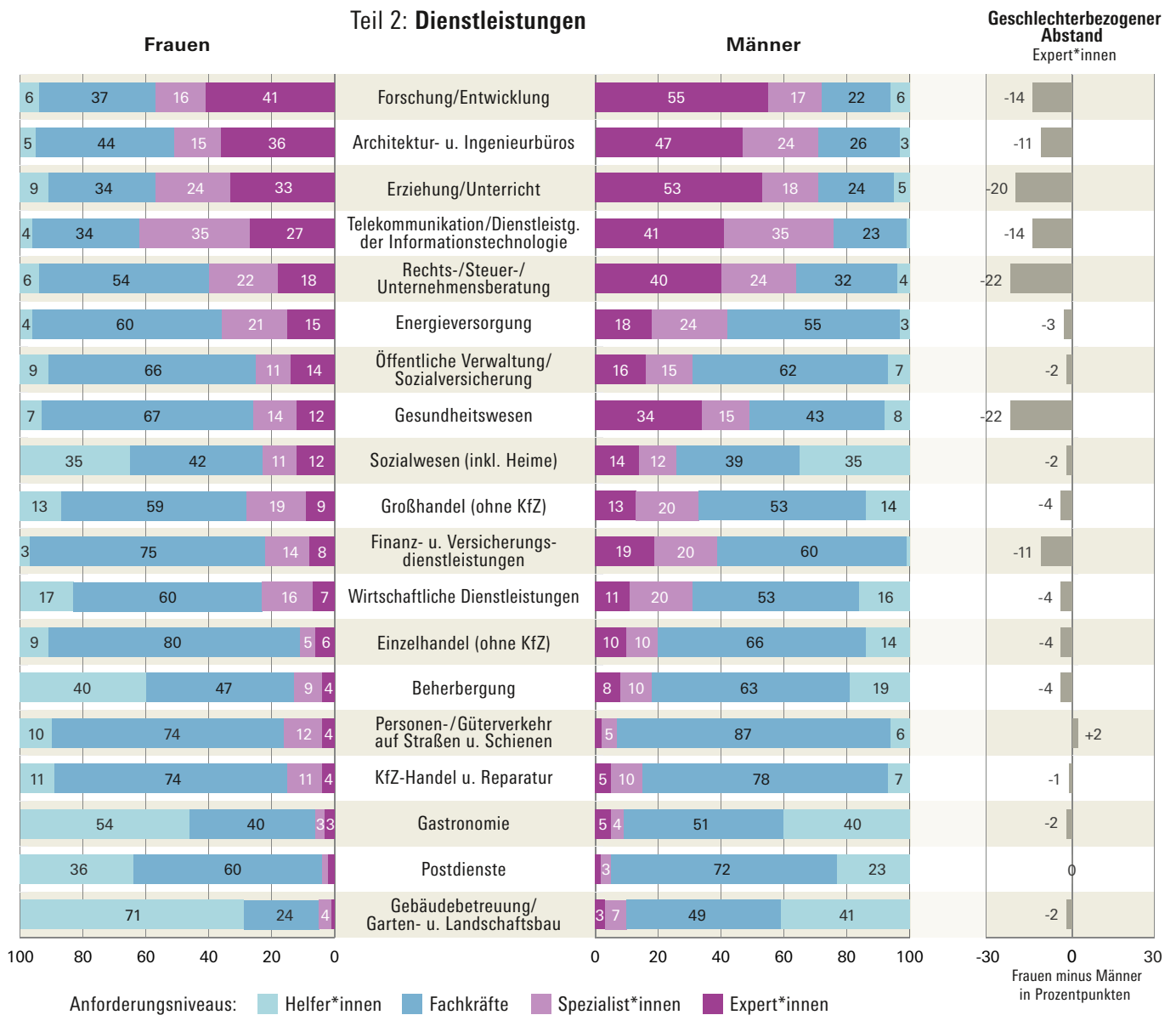
Situation zu Erwerbsarbeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal [↗](#)

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

Frauen und Männer nach **Anforderungsniveau** (vertikale Segregation) in ausgewählten Branchen, **Deutschland** (2023) in Prozent



Situation zu Erwerbsarbeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal ➔

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

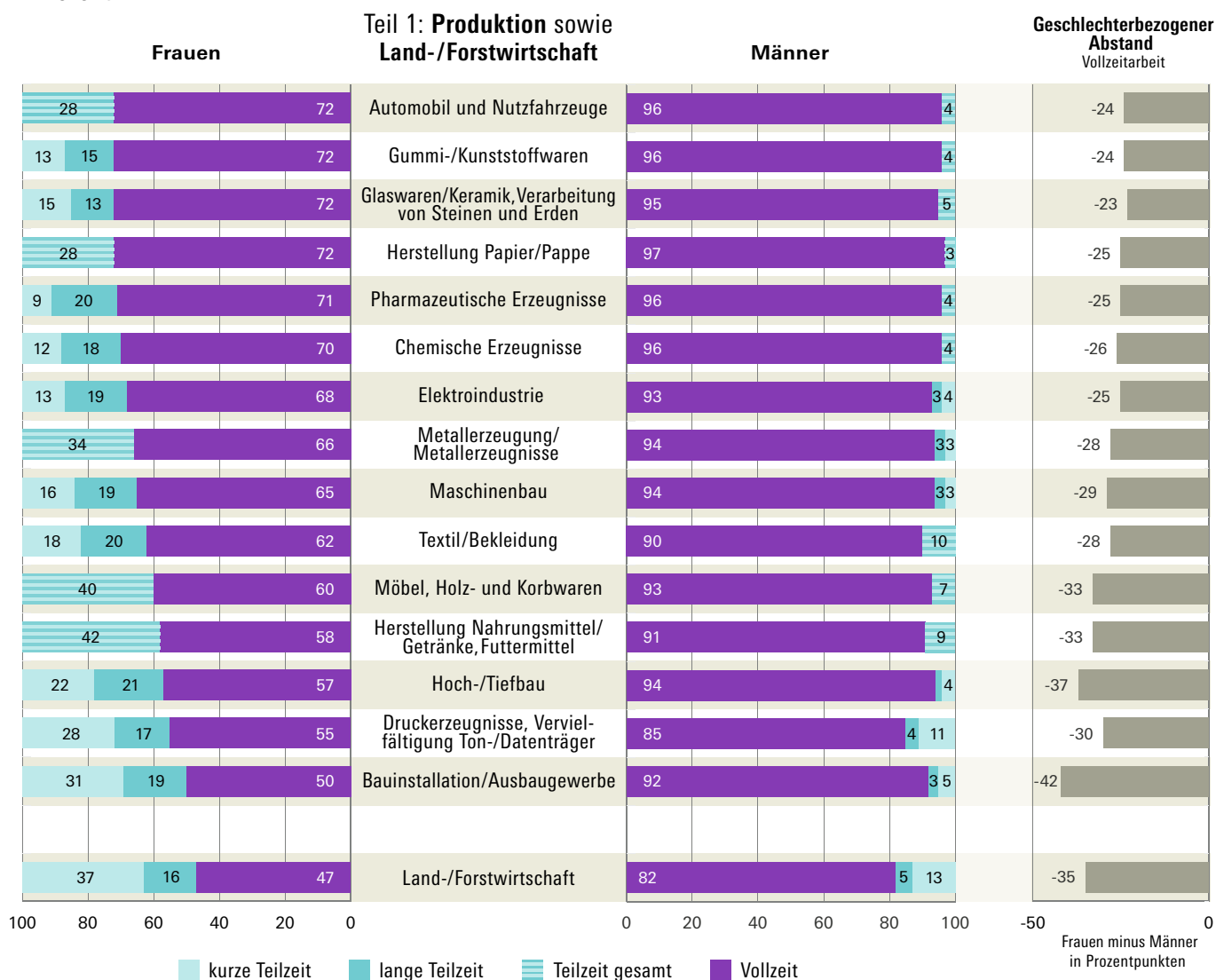
5.5 Vollzeit und Teilzeit

Abhängig beschäftigte Frauen arbeiten ausnahmslos in allen hier betrachteten Einzelbranchen zu einem deutlich höheren Anteil in Teilzeit als abhängig beschäftigte Männer. Im Branchendurchschnitt sind 49 Prozent der Frauen in Teilzeit tätig (d.h. sie arbeiten weniger als 35 Wochenstunden), im Vergleich zu 13 Prozent der Männer (vgl. **Tabelle 8 im Online Appendix**). Dabei fällt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten – sowohl für Frauen als auch Männer – im Dienstleistungsbereich im Durchschnitt höher aus als im Produktionsbereich. Dies gilt sowohl für die kurze Teilzeit mit bis zu 20 Stunden/Woche als auch für die lange Teilzeit mit mehr als 20 und weniger als 35 Stunden/Woche.

Details zu den Branchen: Die jeweiligen Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigten variieren zwischen den Einzelbranchen deutlich, dabei sind a) die Unterschiede für Frauen stärker als für Männer und b) im Dienstleistungsbereich größer als im Produktionsbereich (vgl. **Abbildungen 15 und 16**). In allen 35 Branchen leistet eine Mehrheit der Männer Vollzeitarbeit (in keiner einzigen Einzelbranche sinkt der Vollzeitanteil der Männer unter 57 Prozent) – Frauen sind jedoch nur in 26 von 35 Branchen mehrheitlich in Vollzeit tätig. In sieben von 35 Branchen arbeitet die Mehrheit der Frauen in Teilzeit, in zwei Branchen die Hälfte der Frauen. Der Vollzeitanteil der Frauen beträgt je nach Einzelbranche zwischen 22 und 72 Prozent, der der Männer variiert zwischen 57 und 96 Prozent.

Abbildung 15

Frauen und Männer in **Vollzeit, langer Teilzeit** und **kurzer Teilzeit** in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Prozent



Situation zu Zeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

In allen 35 Einzelbranchen arbeiten mehr als 20 Prozent der dort beschäftigten Frauen in Teilzeit. Zugleich sind in der Mehrzahl der Einzelbranchen (17 von 30 Branchen)²⁰ Frauen verstärkt von kurzer Teilzeit mit maximal 20 Stunden/Woche betroffen (d.h. ihr Beschäftigtenanteil in kurzer Teilzeit beträgt mindestens 20 Prozent). Es handelt sich dabei vor allem um Dienstleistungs-Einzelbranchen. Männer sind lediglich in acht von 19

Dienstleistungs-Einzelbranchen stark von Teilzeitarbeit betroffen. Von kurzer Teilzeit sind Männer nur in zwei von 35 Einzelbranchen stark betroffen (im Dienstleistungsbereich).

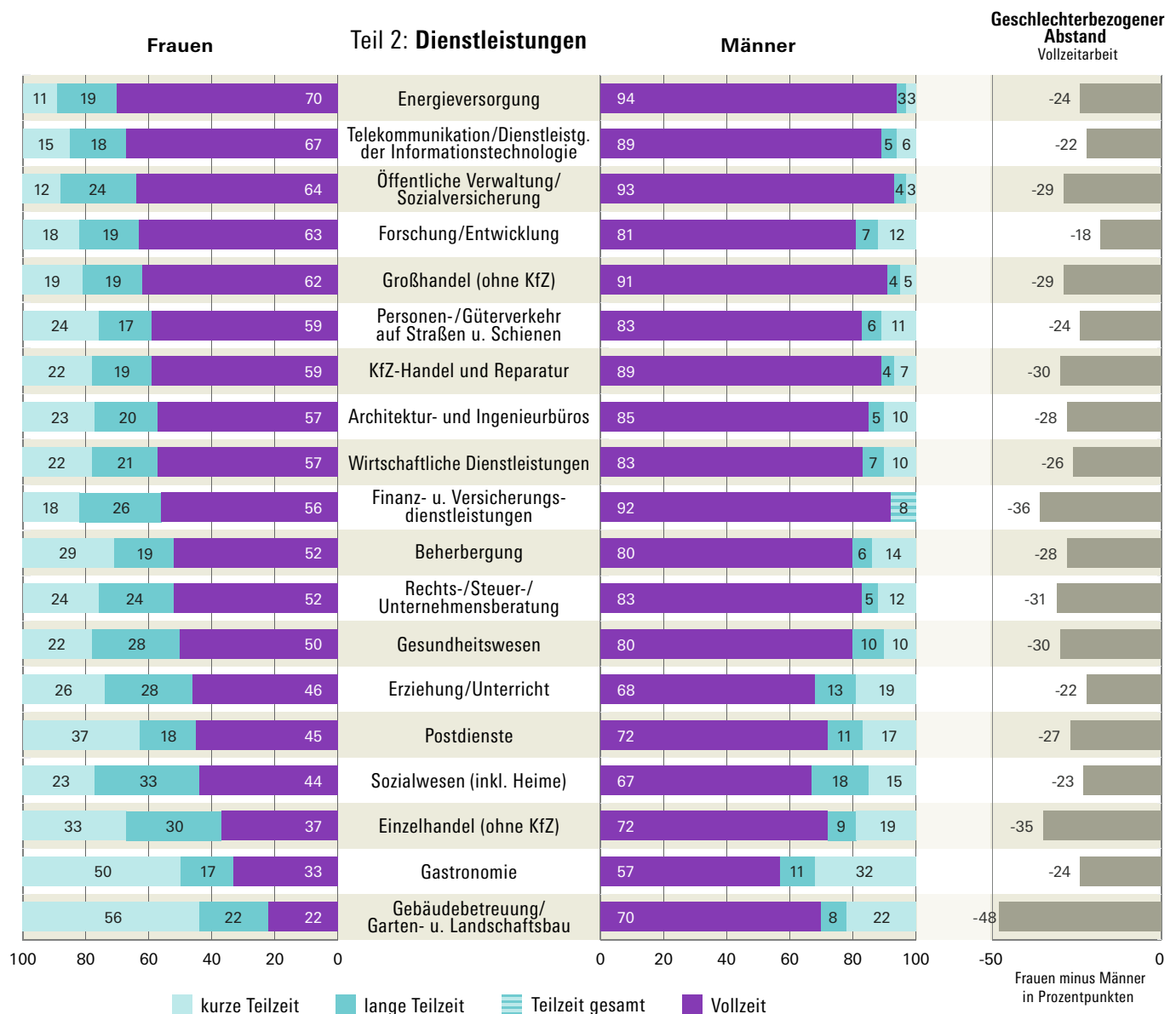
Der **geschlechterbezogene Abstand** bei der Vollzeitarbeit fällt im Produktions- und Dienstleistungsbereich deutlich aus: Mit 18 bis 48 Prozentpunkten erreicht er ausnahmslos in allen Branchen einen zweistelligen Wert zuungunsten von Frauen.

20 Für die Analyse können an dieser Stelle nur insgesamt 30 Einzelbranchen herangezogen werden, für die – auf Basis ausreichend großer Fallzahlen – eine differenzierte Betrachtung für kurze Teilzeit (mit bis zu 20 Stunden/Woche) und lange Teilzeit (über 20 Stunden/Woche, aber unter 35 Stunden/Woche) möglich ist.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-19912017-14748.htm>)

Abbildung 16

Frauen und Männer in **Vollzeit**, **langer Teilzeit** und **kurzer Teilzeit** in ausgewählten Branchen, Deutschland (2023), in Prozent



Situation zu Zeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

5.6 Erwerbsarbeitszeitgruppen

Abhängig beschäftigte Frauen arbeiten im Branchendurchschnitt häufiger in Arbeitsverhältnissen mit geringer Wochenarbeitsstundenanzahl, d.h. mit maximal 20 Stunden/Woche, 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 als Männer. Hierbei stehen sich acht Prozent der Frauen, aber 18 Prozent der Männer gegenüber.

Details zu den Branchen:²¹ Die betrachteten Einzelbranchen variieren stark in ihrer jeweiligen Zusammensetzung aus den verschiedenen Erwerbsarbeitszeitgruppen (vgl. **Abbildung 17**). Insgesamt erweist sich für Männer jedoch die 40-Stunden-Woche fast durchgängig in allen Einzelbranchen als dominierender Arbeitszeitumfang (in zwölf von 13 Einzelbranchen), während sich keine solche dominierende Erwerbsarbeitszeitgruppe für Frauen ausmachen lässt: Zwar erweist sich die 40-Stunden-Woche in immerhin fünf von 13 Einzelbranchen als häufigster Erwerbsarbeitszeitumfang für Frauen, gleichzeitig dominiert in zwei Einzelbranchen die Erwerbsarbeitszeitgruppe mit 35 bis 39 Wochenstunden, in zwei weiteren Branchen die lange Teilzeitarbeit mit 21 bis 34 Wochenstunden und in vier von 13 Einzelbranchen sogar die kurze Teilzeitarbeit mit maximal 20 Wochenstunden.

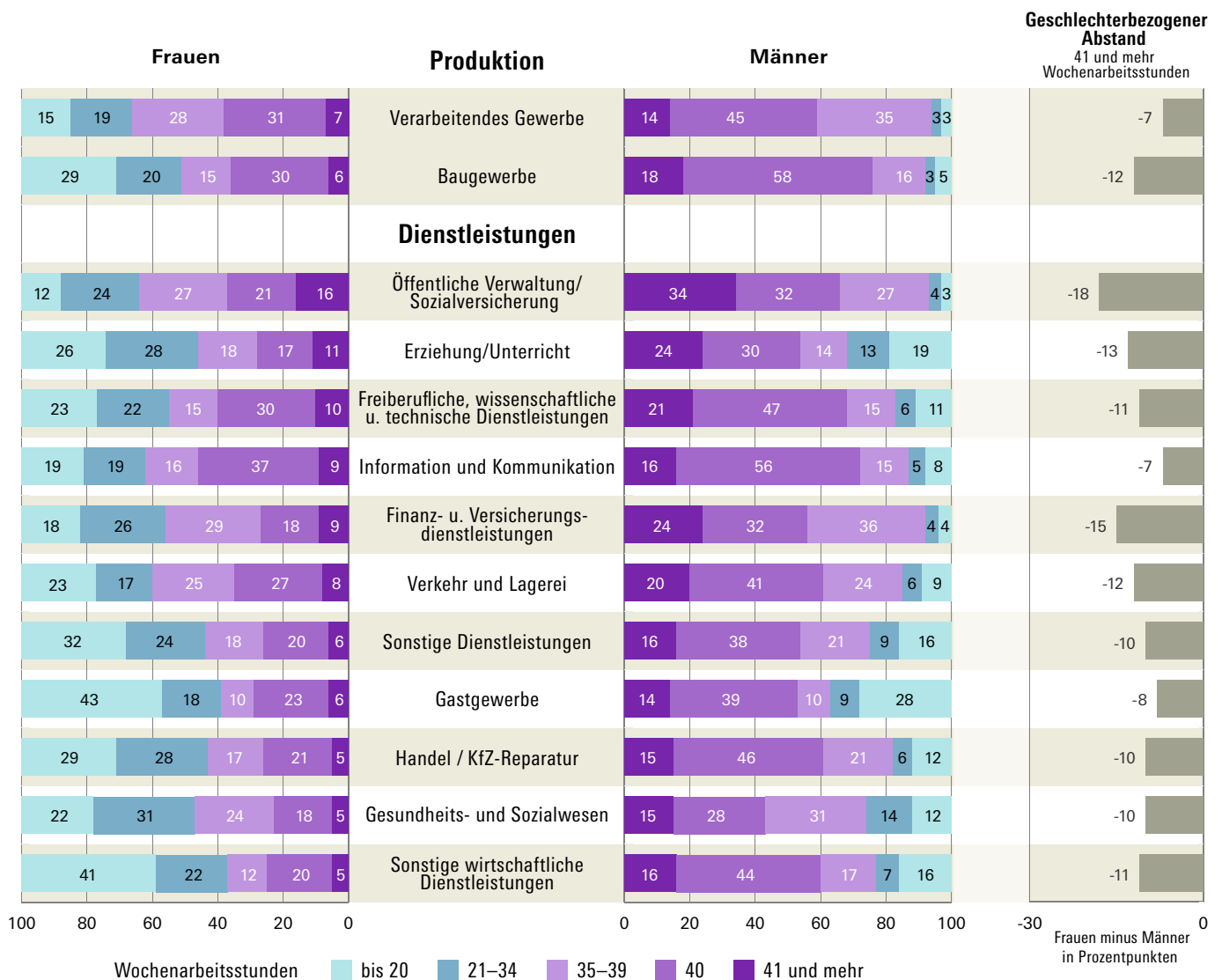
Der Anteil an Beschäftigten mit (über)langer Vollzeitarbeit (41 Wochenstunden und mehr) beträgt bei Männern je nach Einzelbranche zwischen 14 und 34 Prozent, bei Frauen jedoch nur zwischen fünf und 16 Prozent. Eine kurze Teilzeitbeschäftigung mit maximal 20 Wochenstunden üben je nach Branche zwischen zwölf und 43 Prozent der Frauen aus, aber nur zwischen drei und 28 Prozent der Männer. Besonders lange und besonders kurze Wochenarbeitszeiten sind damit für Frauen und Männer entgegengesetzt wahrscheinlich.

Die **geschlechterbezogenen Abstände** zeigen: Männer arbeiten in allen Einzelbranchen häufiger als Frauen mit langer Wochenarbeitszeit von 41 und mehr Stunden. Frauen leisten im Durchschnitt hingegen deutlich seltener überlange Vollzeit. In zehn von 13 der ausgewerteten Branchen nimmt der geschlechterbezogene Abstand einen zweistelligen Wert zugunsten der Männer an – wobei die häufigere Betroffenheit der Männer von überlanger Vollzeit jedoch gerade nicht als Vorteil gewertet werden kann.

Trotz ihrer stärkeren Betroffenheit von überlanger Vollzeit sind Männer dennoch häufiger als Frauen in „geregelter Vollzeit“ (mit 35 bis 40 Stunden/Woche) tätig. Der Geschlechterabstand fällt in allen 13 Einzelbranchen zugunsten der Männer aus und beträgt zwischen neun und 29 Prozentpunkten. In zwölf der 13 Einzelbranchen fällt der Geschlechterabstand zweistellig zugunsten der Männer aus.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-abhaengig-beschaeftigte-frauen-nach-arbeitszeitgruppen-14760.htm>) sowie <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-abhaengig-beschaeftigte-maenner-nach-arbeitszeitgruppen-14756.htm>)

²¹ Auf Grund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit hier nur für 13 Branchen möglich (zur Struktur der Branchen vgl. **Anhang-Tabelle 5**).

Frauen und Männer nach **Arbeitszeitgruppen** in ausgewählten Branchen, Deutschland (2023), in Prozent

Situation zu Zeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

5.7 Samstagsarbeit

Abhängig beschäftigte Frauen verrichten im Branchendurchschnitt geringfügig 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 gearbeitet hat.

Details zu den Branchen:²² Der Anteil an Beschäftigten, die regelmäßig samstags arbeiten, variiert zwischen den betrachteten Einzelbranchen deutlich – bei den Männern noch etwas stärker als bei den Frauen (vgl. **Abbildung 18**). Zwischen drei und 56 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 vier bis 45 Prozent der Beschäftigten zu.

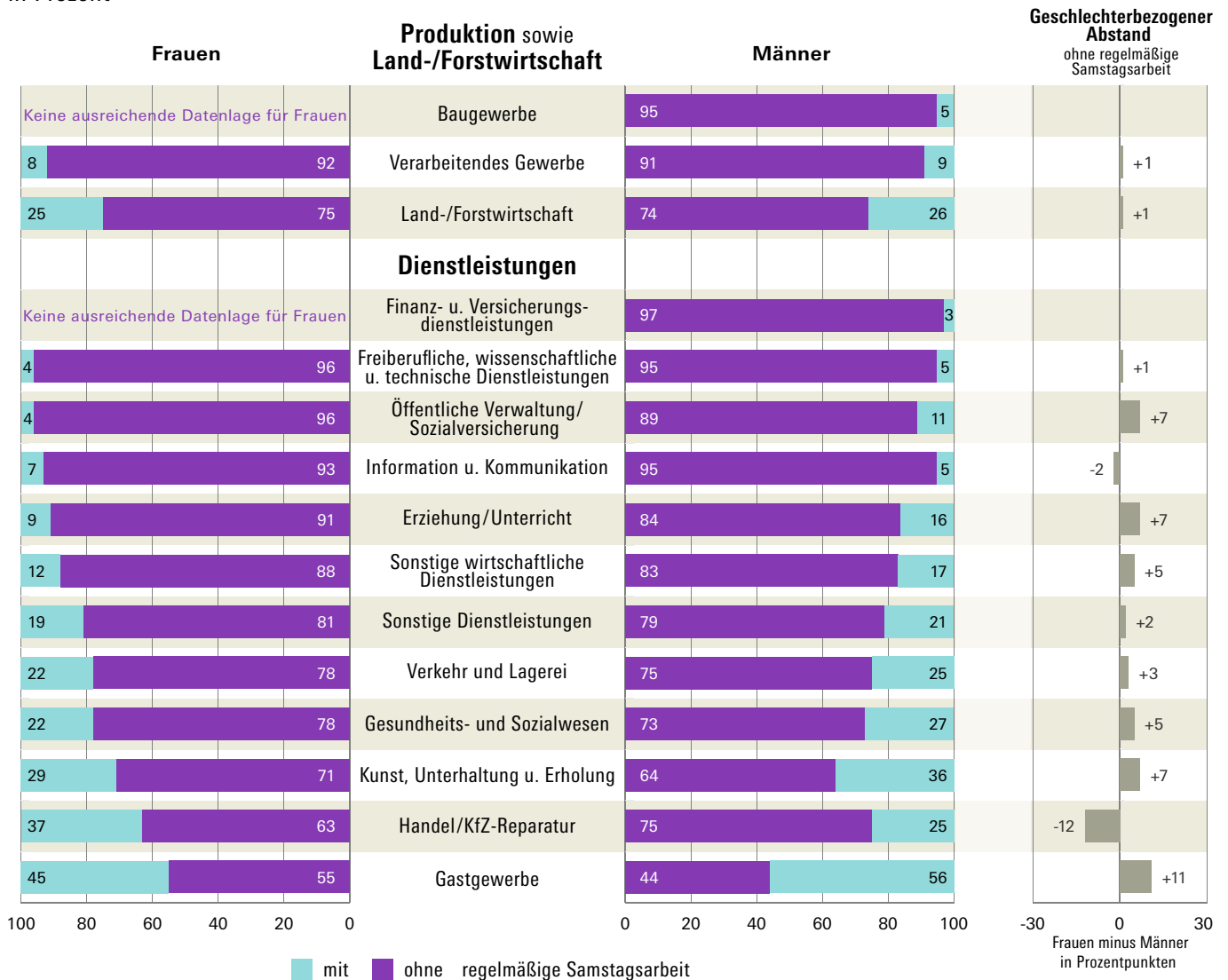
In sechs von 13 ausgewerteten Einzelbranchen arbeiten mindestens 20 Prozent der Frauen regelmäßig samstags (Männer: in sieben von 15 Branchen). Es handelt sich für Frauen und Männer um die gleichen sechs Branchen. In vier dieser sechs Branchen sind die männlichen Beschäftigten dabei anteilig jeweils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

Der **geschlechterbezogene Abstand** zeigt, dass Frauen in acht von 13 ausgewerteten Einzelbranchen seltener regelmäßig Samstagsarbeit leisten als Männer, in zwei Einzelbranchen jedoch häufiger als Männer. Der geschlechterbezogene Abstand fällt in den allermeisten Einzelbranchen einstellig und damit eher begrenzt aus. Nur in zwei Einzelbranchen nimmt der geschlechterbezogene Abstand einen zweistelligen Wert an, einmal zugunsten von Frauen und einmal zugunsten von Männern.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-lage-der-arbeitszeit-von-abhaengig-beschaeftigten-14752.htm>)

²² Auf Grund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit hier nur für 15 Branchen (zur Struktur der Branchen vgl. **Anhang-Tabelle 5**), in zwei Branchen liegen ausreichende Daten nur für die Männer vor (vgl. **Kapitel 2.3**).

Frauen und Männer **mit/ohne regelmäßige Samstagsarbeit** in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Prozent



Situation zu Zeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

5.8 Sonntagsarbeit

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 im Online Appendix**).

Details zu den Branchen:²³ Der Anteil an abhängig Beschäftigten, die regelmäßig am Sonntag arbeiten, variiert für die ausgewerteten Einzelbranchen zwischen zwei Prozent und 35 Prozent (Frauen) bzw. zwischen einem Prozent und 42 Prozent (Männer) (vgl. **Abbildung 19**).

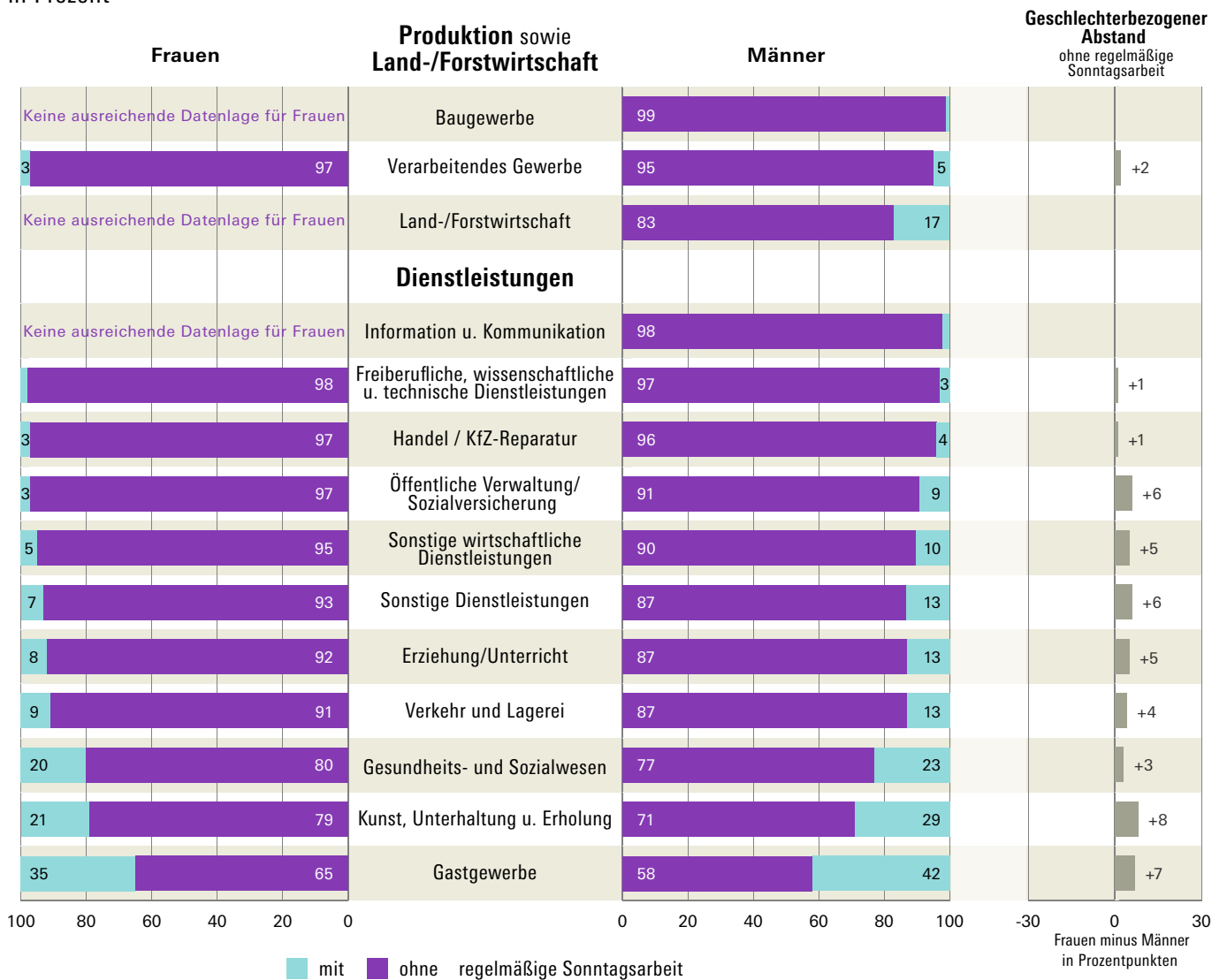
In drei Einzelbranchen erreicht der Anteil an Beschäftigten mit regelmäßiger Sonntagsarbeit – für Frauen wie Männer – den Schwellenwert von 20 Prozent. Es sind für Frauen wie Männer die drei Einzelbranchen Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie Gastgewerbe.

Der **geschlechterbezogene Abstand** bei der regelmäßigen Sonntagsarbeit zeigt für neun von elf ausgewerteten Einzelbranchen, dass Frauen im Schnitt etwas seltener regelmäßige Sonntagsarbeit leisten als Männer. Der Abstand zwischen Frauen und Männern beträgt zwischen zwei und acht Prozentpunkten zugunsten von Frauen und bleibt damit einstellig. In zwei Einzelbranchen sind Frauen und Männer in etwa im gleichem Umfang von regelmäßiger Arbeit an Sonntagen betroffen.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-lage-der-arbeitszeit-von-abhaengig-beschaeftigten-14752.htm>)

²³ Auf Grund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit hier nur für 14 Branchen (zur Struktur der Branchen vgl. **Anhang-Tabelle 5**), in drei Branchen liegen ausreichende Daten nur für die Männer vor (vgl. **Kapitel 2.3**).

Frauen und Männer **mit/ohne regelmäßige Sonntagsarbeit** in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Prozent



Situation zu Zeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal ➞

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

5.9 Abendarbeit

Abhängig beschäftigte Frauen verrichten im Branchendurchschnitt etwas seltener regelmäßige Abendarbeit als abhängig beschäftigte Männer. Bei den Frauen sind 13 Prozent von Abendarbeit betroffen, bei den Männern sind es 16 Prozent (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:²⁴ Der Anteil an Beschäftigten, der regelmäßig am Abend arbeitet, unterscheidet sich zwischen den einzelnen Branchen deutlich, dabei für Männer stärker als für Frauen (vgl. **Abbildung 20**). Je nach Branche arbeiten im Durchschnitt zwischen fünf und 31 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen bzw. zwischen drei und 49 Prozent der abhängig beschäftigten Männer regelmäßig (auch) in den Abendstunden.

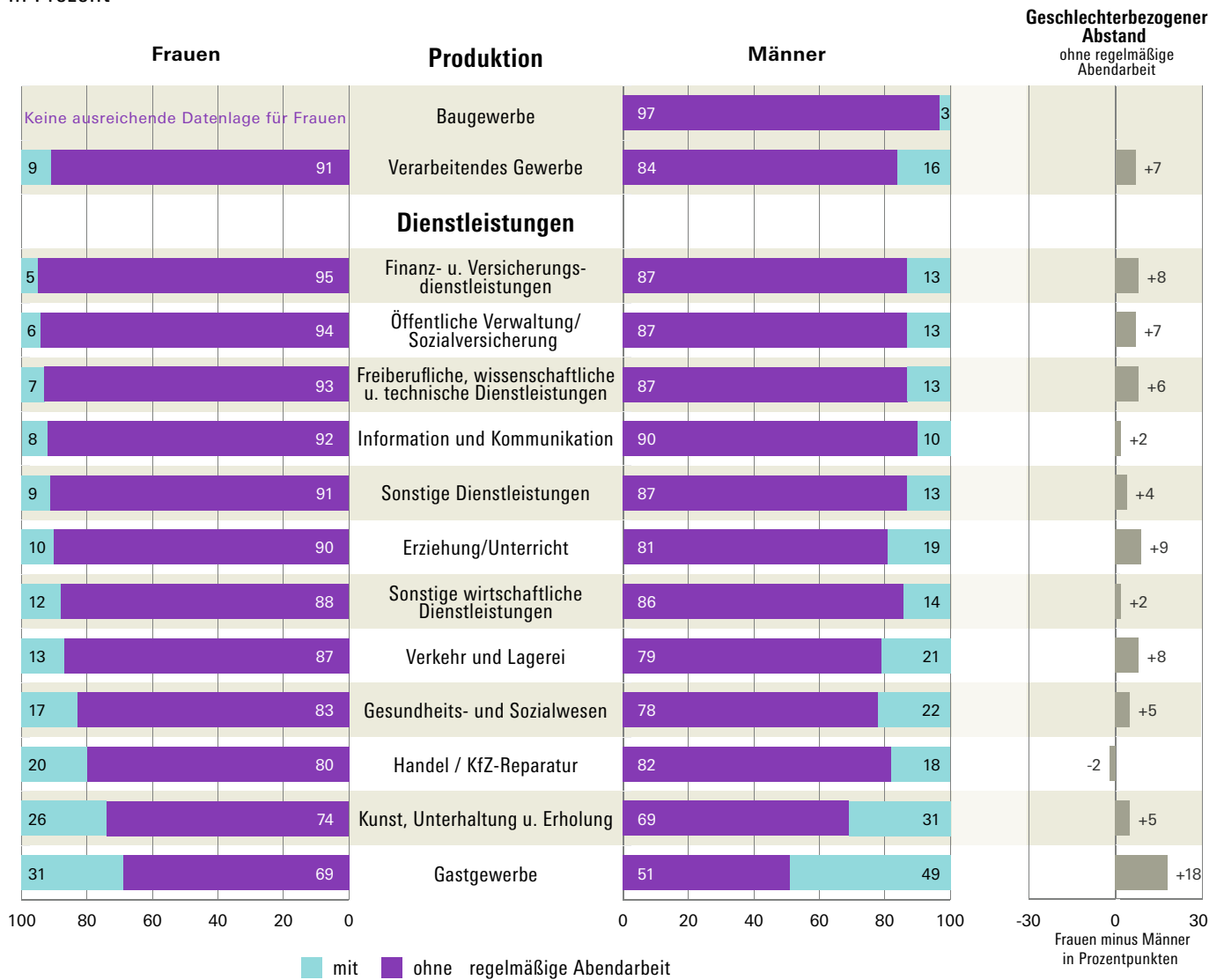
Bei den Männern gibt es vier Einzelbranchen, in denen 20 oder mehr Prozent der Beschäftigten regelmäßig am Abend arbeiten – für Frauen trifft dies nur in drei Branchen zu.

Der **geschlechterbezogene Abstand** bei der Abendarbeit ist über alle Einzelbranchen hinweg deutlich erkennbar. In zwölf der 13 hier ausgewerteten Einzelbranchen bleiben abhängig beschäftigte Frauen im Durchschnitt erkennbar häufiger als Männer frei von regelmäßigen Arbeitsstunden nach 18 Uhr. Nur in einer Einzelbranche erweist sich der Abstand zwischen Frauen und Männer als besonders groß (Gastgewerbe). Hier ergibt sich ein zweistelliger Geschlechterabstand zugunsten der Frauen.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-lage-der-arbeitszeit-von-abhaengig-beschaeftigten-14752.htm>)

²⁴ Auf Grund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit hier nur für 14 Branchen (zur Struktur der Branchen vgl. **Anhang-Tabelle 5**), in einer Branche liegen ausreichende Daten nur für die Männer vor (vgl. **Kapitel 2.3**).

Frauen und Männer **mit/ohne regelmäßige Abendarbeit** in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Prozent



Situation zu Zeit in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

5.10 Wechselschicht

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

Details zu den Branchen:²⁵ Der Anteil der Beschäftigten, der regelmäßig in Wechselschicht arbeitet, unterscheidet sich zwischen den Einzelbranchen merklich (vgl. **Abbildung 21**). Je nach Branche arbeiten zwischen einem und 23 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen sowie zwischen zwei und 27 Prozent der abhängig beschäftigten Männer regelmäßig in Wechselschicht.

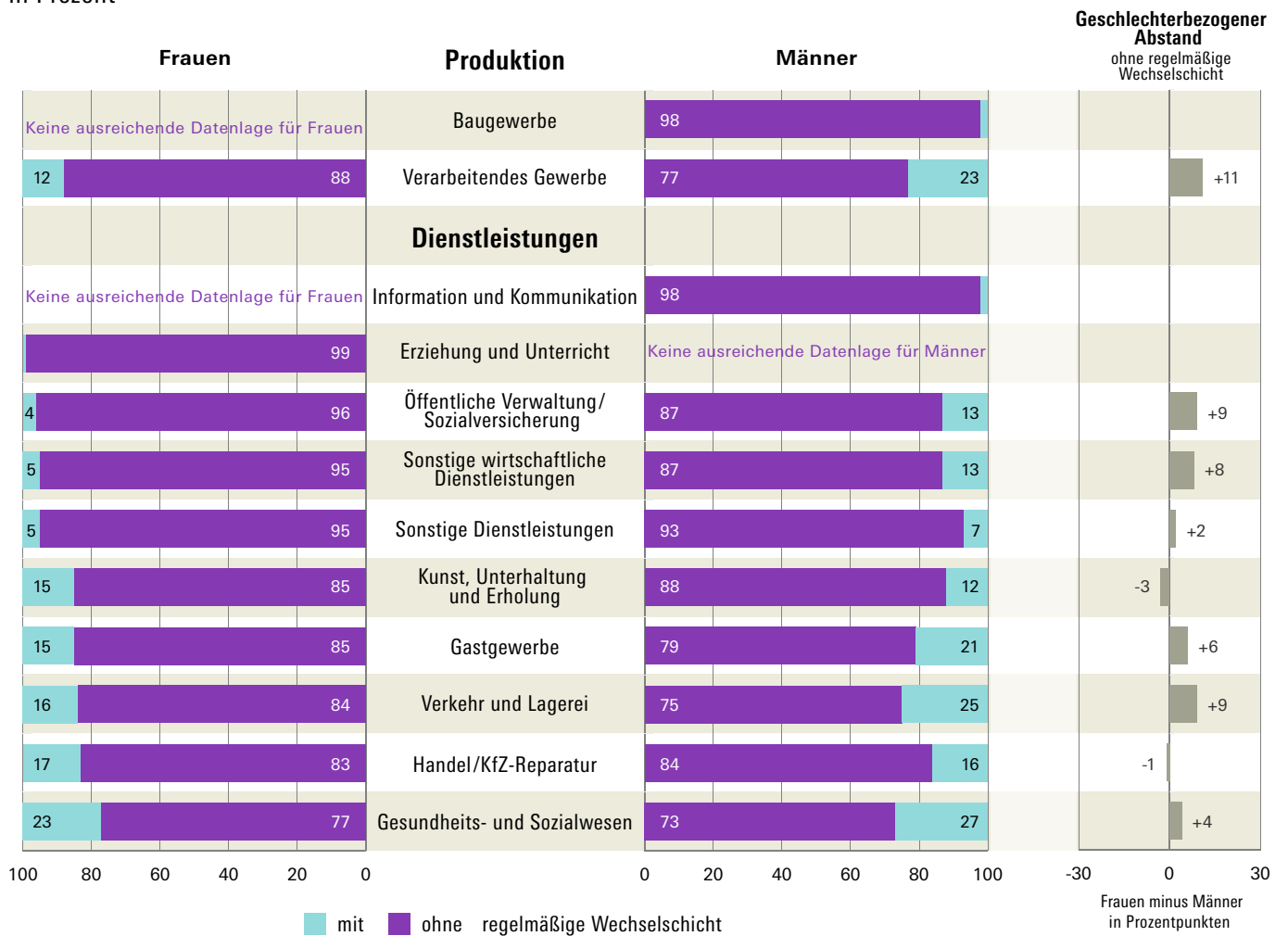
Bei den Männern wird in vier von elf ausgewerteten Einzelbranchen der Schwellenwert einer mindestens 20-prozentigen Betroffenheit von regelmäßiger Wechselschicht erreicht. Bei den Frauen trifft dies nur in einer von zehn Einzelbranchen zu (Gesundheits- und Sozialwesen).

Der **geschlechterbezogene Abstand** fällt hier zugunsten der Frauen aus. In sieben von neun Einzelbranchen bleiben Frauen häufiger als Männer von regelmäßiger Wechselschicht verschont. In einer der neun Einzelbranchen erweist sich der Geschlechterabstand zwischen Frauen und Männer als etwas ausgeprägter (Verarbeitendes Gewerbe) und nimmt einen zweistelligen Wert zugunsten der Frauen an. Nur in einer Branche (Kunst, Unterhaltung und Erholung) arbeiten Frauen durchschnittlich etwas häufiger in Wechselschicht als Männer.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-lage-der-arbeitszeit-von-abhaengig-beschaeftigten-14752.htm>)

²⁵ Aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit hier nur für zwölf Branchen (zur Struktur der Branchen vgl. **Anhang-Tabelle 5**), in zwei Branchen liegen ausreichende Daten nur für die Männer vor und in einer Branche liegen ausreichende Daten nur für die Frauen vor (vgl. **Kapitel 2.3**).

Frauen und Männer **mit/ohne regelmäßige Wechselschicht** in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Prozent



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

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

5.11 Existenzsicherung

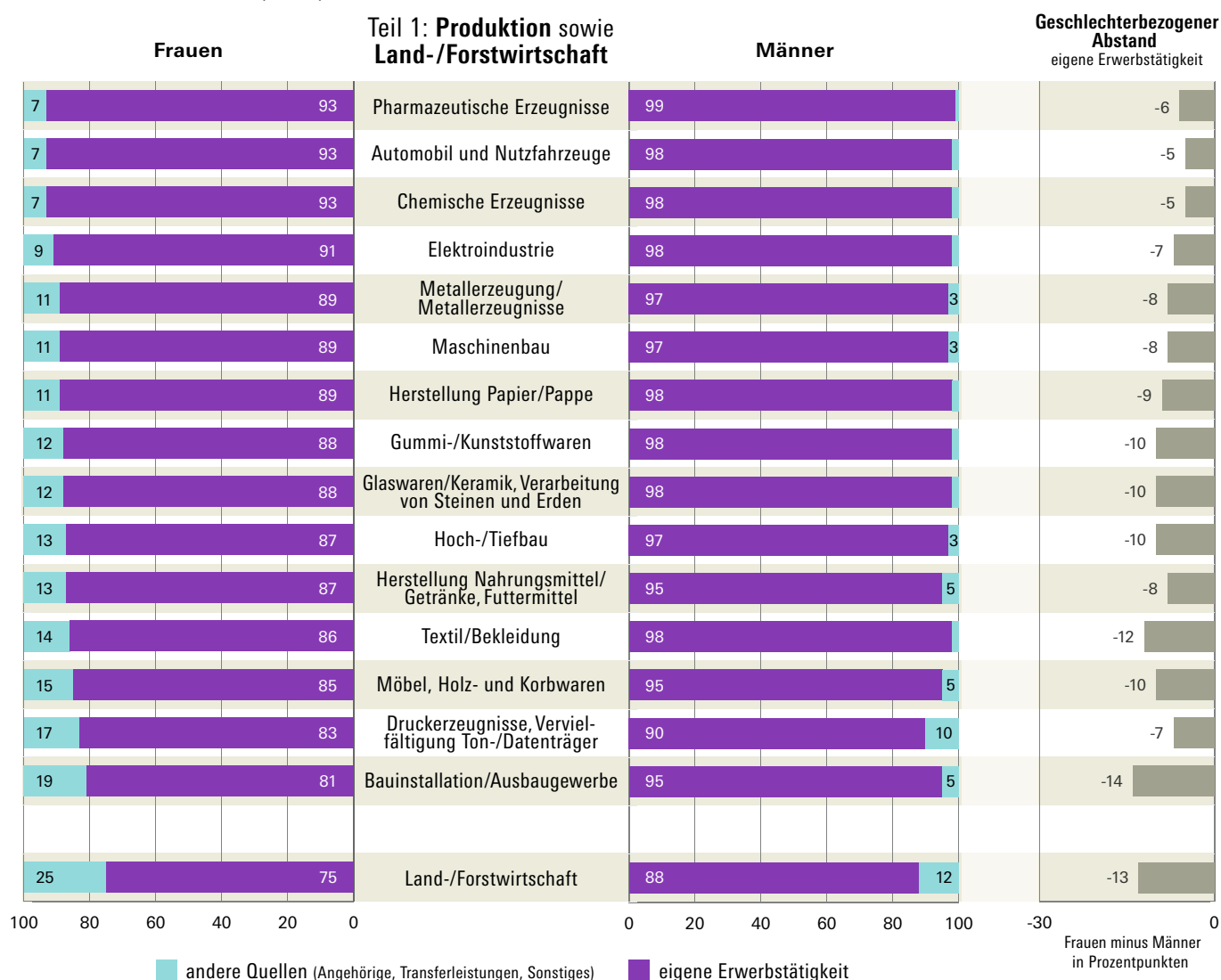
Abhängig beschäftigte Frauen in Partnerschaften sichern ihren überwiegenden Lebensunterhalt im Branchendurchschnitt seltener als vergleichbare Männer durch ihr eigenes Erwerbseinkommen ab. Eine solche überwiegende Existenzsicherung aus eigenem Erwerbseinkommen trifft auf 86 Prozent der Frauen sowie auf 95 Prozent der Männer zu (vgl. Tabelle 14 im Online Appendix).

Details zu den Branchen: Der Anteil der 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 erheblich. So finanzieren sich zwischen sieben und 25 Prozent der Frauen (Produktionsbereich, vgl. Abbildung 22) bzw. sechs und 24 Prozent der Frauen (Dienstleistungsbereich, vgl. Abbildung 23) überwiegend aus „anderen Quellen“, jenseits von eigener Erwerbsarbeit. Für Männer gilt dies seltener und betrifft nur ein bis zwölf Prozent (Produktionsbereich) bzw. ein bis 18 Prozent der Männer (Dienstleistungsbereich).

In zwei Dienstleistungs-Einzelbranchen sowie in der Land-/Forstwirtschaft sichern sogar mehr als 20 Prozent der Frauen ihre Existenz überwiegend mittels „anderer Quellen“ ab (also: jenseits von Erwerbsarbeit). Die Männer erreichen den Schwellenwert von 20 Prozent dagegen in keiner Einzelbranche.

Abbildung 22

Frauen und Männer in Partnerschaften nach der **Quelle ihres überwiegenden Lebensunterhalts** in ausgewählten Branchen, **Deutschland** (2023), in Prozent



Situation zu Einkommen in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

Der **geschlechterbezogene Abstand** bei der Existenzsicherung durch eigene Erwerbsarbeit fällt quasi durchgängig zuungunsten von Frauen aus. In allen Einzelbranchen erweist sich eigenes Erwerbseinkommen für Frauen seltener als für Männer als hinreichend zur Existenzsicherung. Nur in einer von 35 Branchen besteht kein solcher Abstand (d. h. der geschlechterbezogene Abstand beträgt null oder maximal einen Prozentpunkt).

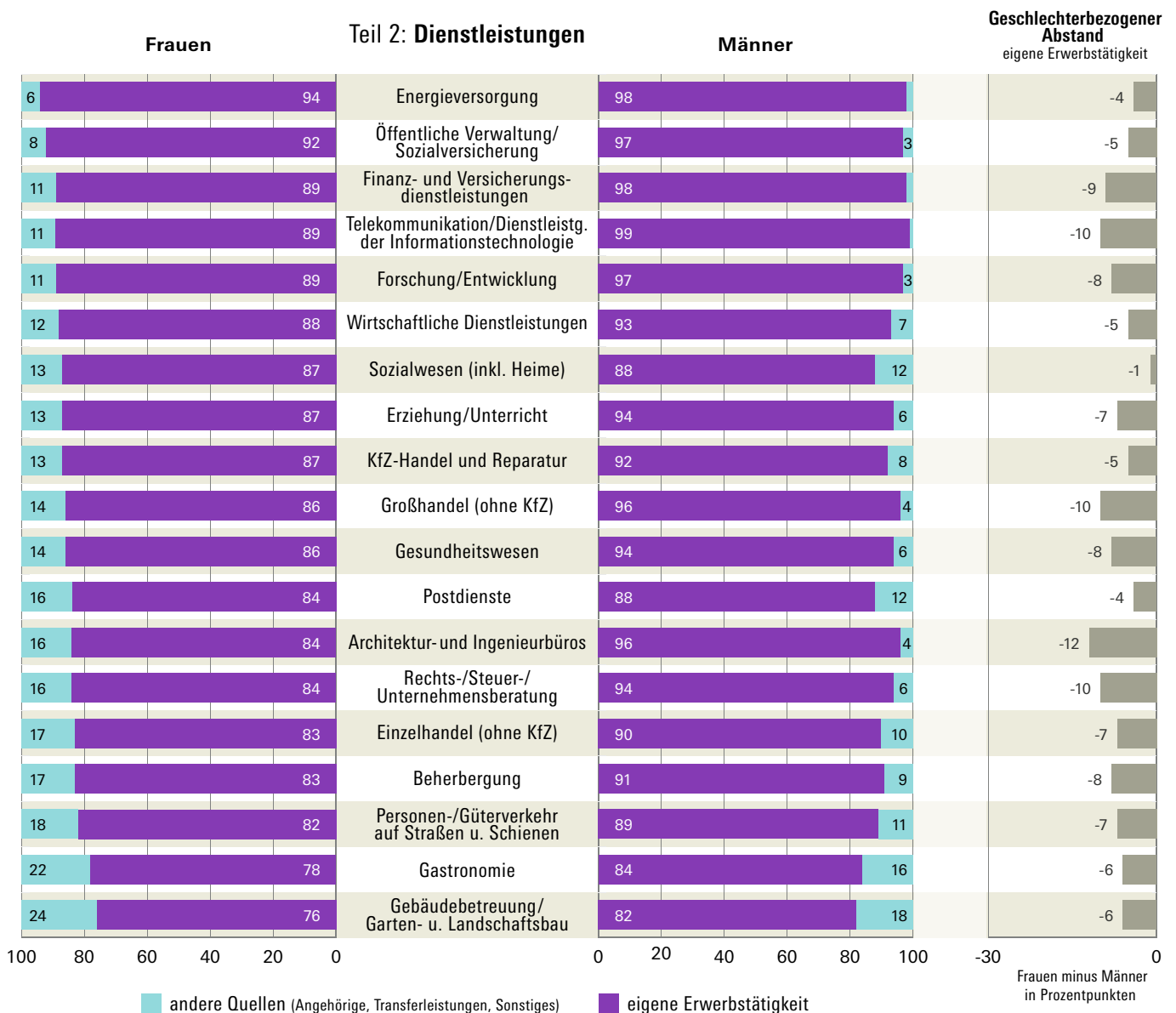
Im Produktionsbereich erreicht der Geschlechterabstand in sieben von 16 Einzelbranchen zwei-

stellige Werte zuungunsten der Frauen. Aber auch im Dienstleistungsbereich wird ein zweistelliger Geschlechterabstand in immerhin vier Einzelbranchen erreicht.

Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-quelle-des-uberwiegenden-lebensunterhalts-2017-18058.htm>)

Abbildung 23

Frauen und Männer in Partnerschaften nach der **Quelle ihres überwiegenden Lebensunterhalts** in ausgewählten Branchen, **Deutschland** (2023), in Prozent



Situation zu Einkommen in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

5.12 Bruttostundenverdienste

Abhängig vollzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland erzielen branchenübergreifend einen um 3,43 Euro geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdienst als abhängig vollzeitbeschäftigte Männer.²⁶ Der branchenübergreifende Bruttostundenverdienst von Frauen beträgt im Durchschnitt 23,59 Euro, der von Männern 27,02 Euro (vgl. **Tabelle 15 im Online Appendix**).

In 47 der insgesamt 49 Einzelbranchen erzielen vollzeitbeschäftigte Männer im Durchschnitt einen höheren Bruttostundenverdienst, lediglich in zwei Dienstleistungs-Einzelbranchen verfügen die Frauen im Durchschnitt über etwas höhere Bruttostundenverdienste.

Details zu den Branchen:²⁷ Die Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten variieren deutlich zwischen den ausgewerteten Einzelbranchen. Im Dienstleistungsbereich fallen die Unterschiede zwischen den Branchen besonders groß aus: Vollzeitbeschäftigte Frauen erzielen hier – je nach Branche – einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst zwischen 16 Euro und 31 Euro, Männer zwischen 18 Euro und 43 Euro (vgl. **Abbildung 25**). Auch im Produktionsbereich variieren die Bruttostundenverdienste zwischen 15 Euro und 33 Euro (Frauen) bzw. zwischen 17 Euro und 34 Euro (Männer) (vgl. **Abbildung 24**).

In insgesamt sieben Einzelbranchen erzielen Frauen höchstens einen stark unterdurchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 18,87 Euro/Stunde oder weniger. Männer sind in neun Einzelbranchen vom deutlich abgesenkten Bruttostundenverdienst für Männer, in Höhe von 21,61 Euro/Stunde, betroffen.

Als „**stark unterdurchschnittlicher Bruttostundenverdienst**“ wird hier ein durchschnittlicher branchenspezifischer Verdienst verstanden, der den branchenübergreifenden durchschnittlichen Bruttostundenverdienst für alle Frauen bzw. alle Männer um mindestens 20 Prozent unterschreitet. Dieser Schwellenwert für stark unterdurchschnittliche Verdienste beträgt für das Jahr 2023 18,87 Euro/Stunde für Frauen und 21,61 Euro/Stunde für Männer.

Der **geschlechterbezogene Abstand**²⁸ bei der Höhe der Bruttostundenverdienste fällt deutlich zuungunsten von Frauen aus und beträgt pro Stunde (brutto) zwischen 0,16 Euro (Hochbau) und 12,78 Euro (Rechts-/Steuerberatung). Nur in zwei Einzelbranchen beziehen Frauen im Durchschnitt mehr Euro (brutto) pro Stunde als Männer (nämlich: Postdienste sowie Personen-/Güterverkehr auf Straßen und Schienen).

In Prozentpunkten ausgedrückt, fällt der geschlechterbezogene Abstand der Bruttostundenverdienste in insgesamt 30 von 49 Branchen zweistellig aus.²⁹

Zur Information: In Deutschland insgesamt verdienen vollzeitbeschäftigte Männer im Dienstleistungsbereich im Durchschnitt 0,51 Euro/Stunde mehr als im Produktionsbereich. Die Frauen hingegen verdienen im Dienstleistungsbereich mit 23,63 Euro/Stunde fast genauso viel wie im Produktionsbereich mit 23,65 Euro/Stunde (vgl. Statistisches Bundesamt 2024, Tabelle 33).

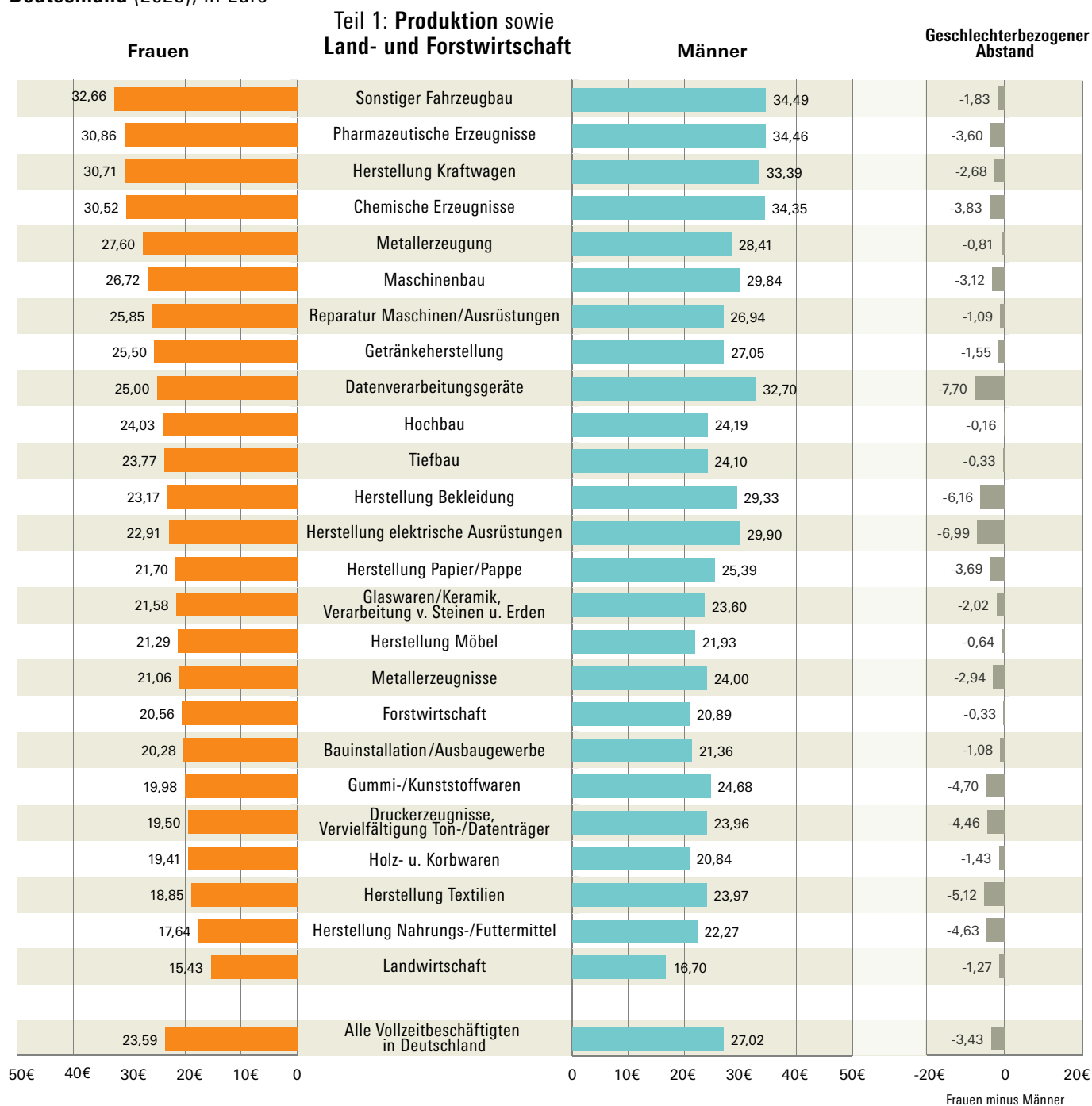
²⁶ Ohne Sonderzahlungen; nur Vollzeitbeschäftigte aus Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten. Daten für die Einzelbranche „Landwirtschaft und Forstwirtschaft“ liegen hier lediglich für „Landwirtschaft“ vor (vgl. Kapitel 2.3). Zur Struktur der Branchen vgl. Anhang-Tabelle 5.

²⁷ Branchenspezifische Analyse hier für 49 Einzelbranchen (auf Basis der 2-Steller-Branchen der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes 2008).

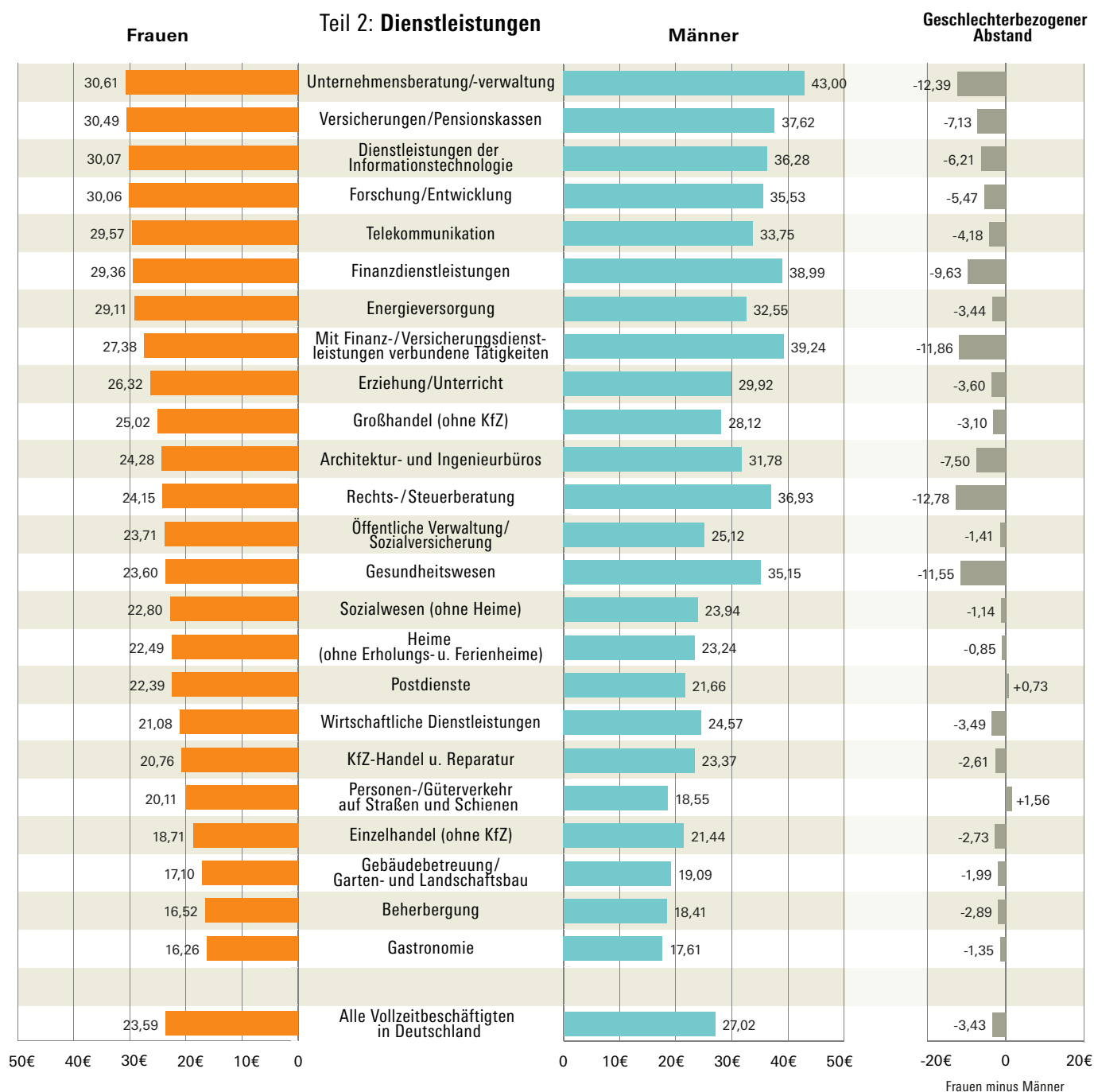
²⁸ Hier handelt es sich nicht um den sogenannten Gender Pay Gap (vgl. hierzu Kapitel 5.13), der für alle abhängig Beschäftigten und nach europaweit einheitlichen Vorgaben von Eurostat berechnet wird, sondern den geschlechterbezogenen Abstand der Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten.

²⁹ Hierzu wird der Abstand der Bruttostundenverdienste (in Euro) ins Verhältnis zum durchschnittlichen Verdienst der Männer (in Euro) gesetzt und ausgewertet, ob dieser mindestens zehn Prozent des Männerverdienstes ausmacht. Ein Abstand von mindestens zehn Prozentpunkten wird erreicht, wenn der Bruttostundenverdienst zwischen Frauen und Männern in einer Branche einen Abstand von mindestens 2,72 Euro/Std. aufweist. Dies trifft in insgesamt 30 Einzelbranchen zu.

Durchschnittliche **Bruttostundenverdienste** von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Euro



Durchschnittliche **Bruttostundenverdienste** von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Euro



Situation zu Einkommen in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

5.13 Gender Pay Gap

Alle abhängig beschäftigten Frauen (in Vollzeit oder Teilzeit) erzielen im Durchschnitt einen um 4,46 Euro geringeren Bruttostundenverdienst als alle abhängig beschäftigten Männer. Dies sind bei den Frauen im Schnitt 20,84 Euro/Stunde und bei den Männern 25,30 Euro/Stunde (vgl. **Tabelle 16 im Online Appendix**).³⁰ Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern wird als Gender Pay Gap (GPG) bezeichnet und beträgt in Deutschland im Durchschnitt 18 Prozentpunkte zuungunsten von Frauen.³¹

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 GPG ein. Der GPG 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.

Details zu den Branchen: Die Bruttostundenverdienste aller abhängig Beschäftigten unterscheiden sich zwischen den betrachteten Einzelbranchen stark, für Männer noch etwas stärker als für Frauen. Der Bruttostundenverdienst der Männer liegt durchschnittlich – je nach Branche – zwischen 15 Euro und 36 Euro, bei den Frauen rangiert er im Durchschnitt zwischen 14 Euro und 31 Euro.

Der **Gender Pay Gap (GPG)** (GPG, als geschlechterbezogener Abstand der Bruttostundenverdienste aller abhängig Beschäftigten) fällt deutlich zuungunsten von Frauen aus³²: Bis auf eine Ausnahme (Postdienste) weist der GPG stets ein negatives Vorzeichen auf, da Frauen hier im Durchschnitt ein geringeres Stundenentgelt beziehen als Männer. Die Frauen verdienen dabei – je nach Branche – zwischen zwei und 31 Prozent weniger als die Männer. In 34 von 46 Einzelbranchen fällt der negative GPG zudem sogar zweistellig aus.

Ein besonders ausgeprägter, überdurchschnittlich hoher GPG – stets zuungunsten der Frauen – besteht in zwölf Einzelbranchen, von denen sechs im Produktionsbereich (vgl. **Abbildung 26**) und sechs im Dienstleistungsbereich (vgl. **Abbildung 27**) liegen.

Als „**überdurchschnittlich hoher Gender Pay Gap**“ wird hier ein branchenspezifischer GPG in Prozentpunkten verstanden, der um mindestens 20 Prozent über dem allgemeinen GPG von 18 Prozent (2023) liegt. Der Schwellenwert für einen überdurchschnittlich hohen GPG beträgt 21,6 Prozentpunkte.

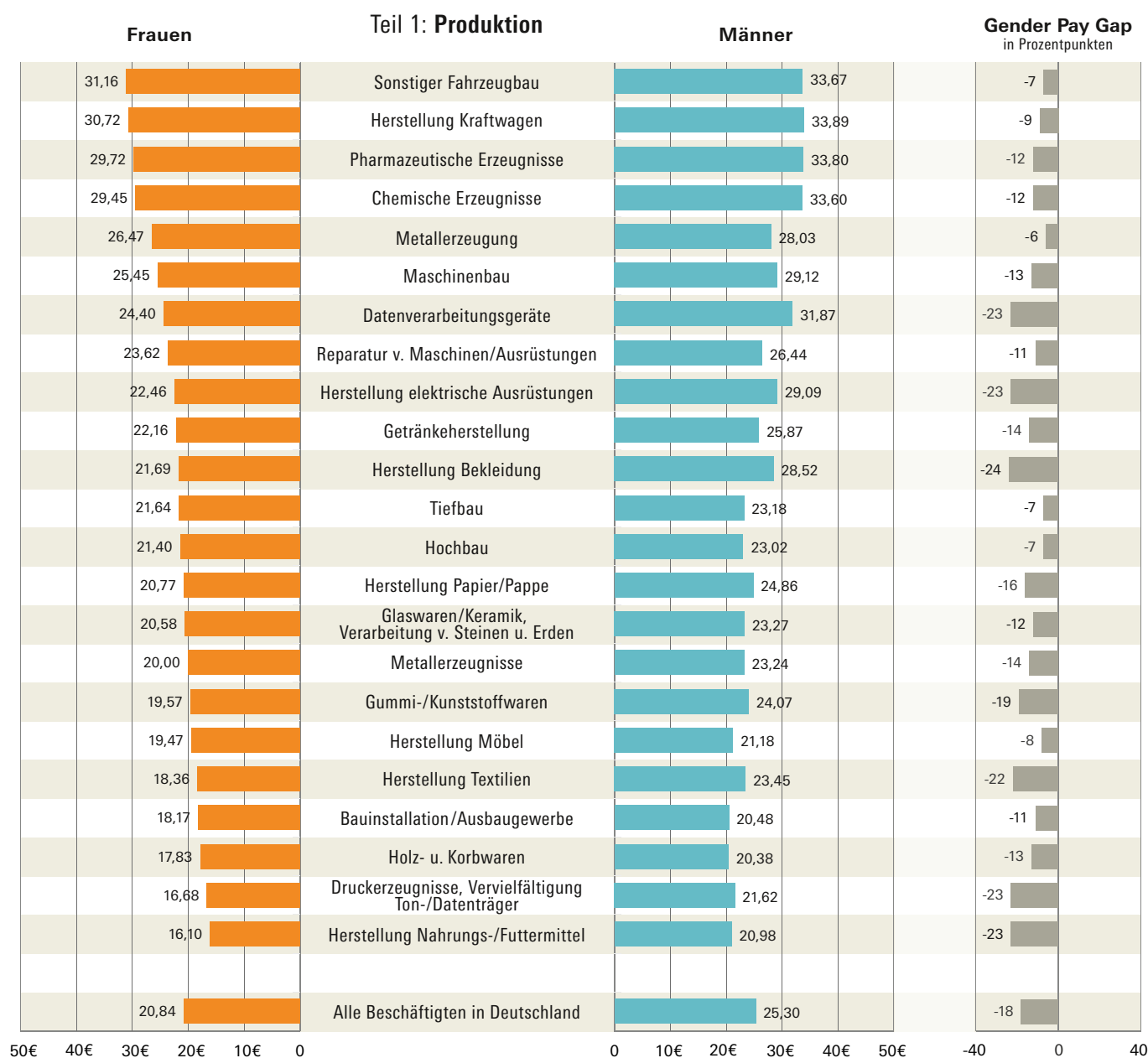
Situation in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pay-gap-14932.htm>)

³⁰ Ohne Sonderzahlungen. Entsprechend der Vorgaben von Eurostat zur Berechnung des GPG werden alle abhängig Beschäftigten (auch die geringfügig Beschäftigten) aus Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten berücksichtigt. Aus den Berechnungen für den GPG 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 GPG werden diese aber nicht berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit auf EU-Ebene und im Zeitverlauf zu gewährleisten.

³¹ Nach den aktuellsten Daten für das Jahr 2024 beträgt der Gender Pay Gap in Deutschland nur noch 16 Prozentpunkte. Vgl. hierzu: www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pay-gap-14932.htm.

³² Aus Gründen der Einheitlichkeit wird der GPG hier auch mit umgekehrtem Vorzeichen dargestellt.

Durchschnittliche **Bruttostundenverdienste** von Frauen und Männern sowie **Gender Pay Gap** in ausgewählten Branchen, **Deutschland** (2023), in Euro und in Prozentpunkten



Bei der Berechnung des Gender Pay Gap werden in der Verdiensterhebung nicht alle Wirtschaftszweige berücksichtigt. Aus den Berechnungen sind die Beschäftigten aus „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A)“ ausgeschlossen.

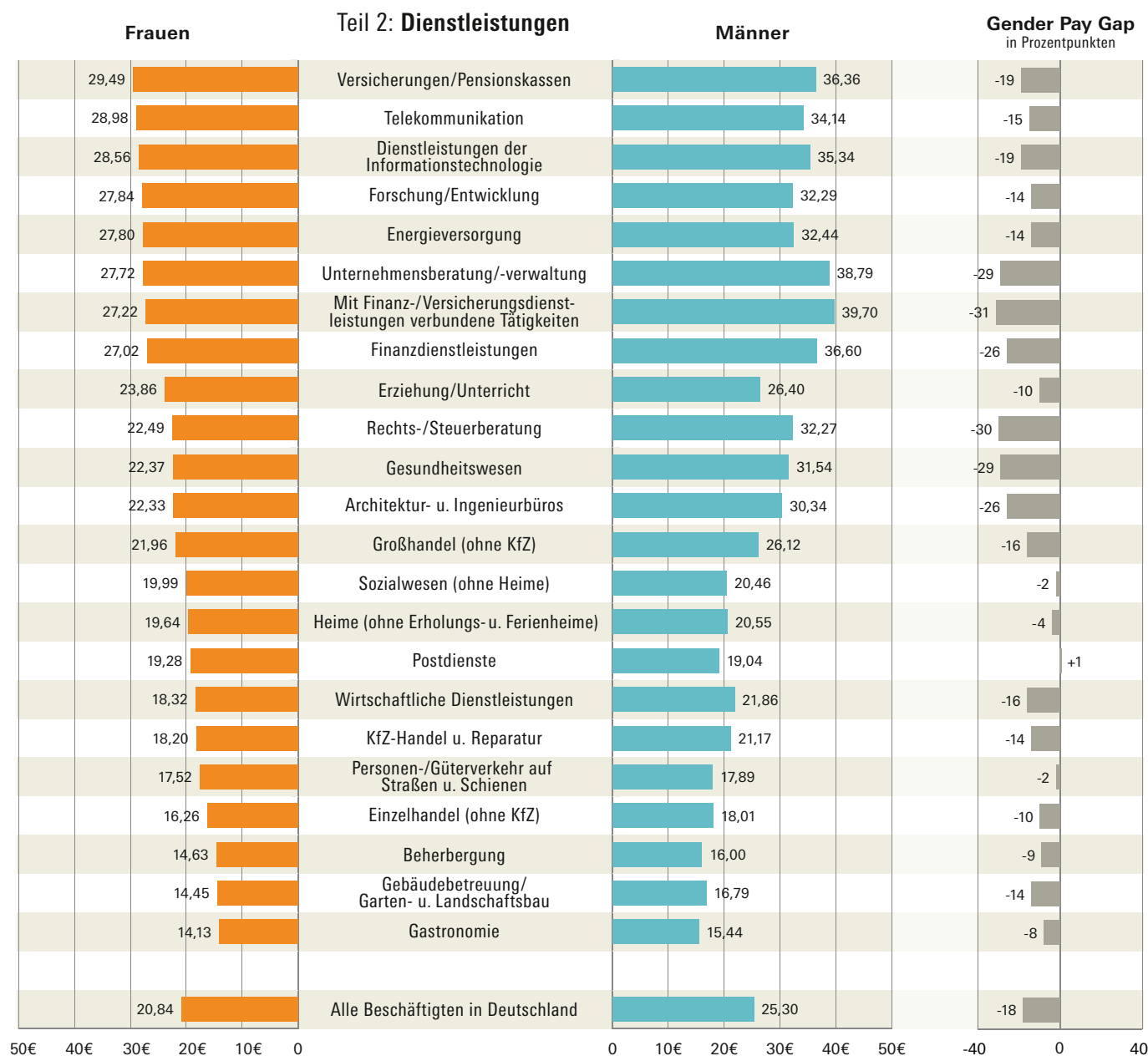
Situation zu Einkommen in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

Durchschnittliche **Bruttostundenverdienste** von Frauen und Männern sowie **Gender Pay Gap**, in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Euro und in Prozentpunkten



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 zu Einkommen in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal [↗](#)

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

5.14 Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich

Vollzeitbeschäftigte Frauen beziehen im Branchendurchschnitt deutlich häufiger ein Bruttomonatsentgelt von maximal 2.530 Euro im Monat als vollzeitbeschäftigte Männer (vgl. **Abbildung 28**). Dies trifft auf 19 Prozent der Frauen und elf Prozent der Männer zu (vgl. **Tabelle 17 im Online Appendix**). Solche Vollzeiteinkommen bis maximal 2.530 Euro/Monat finden sich häufiger im Dienstleistungsbereich als im Produktionsbereich.

Mit dem „**Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich**“ wird hier ein Bruttomonatsentgelt von Vollzeitbeschäftigten beschrieben (inklusive Urlaubs-/Weihnachtsgeld, Mehrarbeitszuschlägen, Gefahrenzuschlägen, Provisionen, Abfinden etc.), welches unterhalb der bundeseinheitlichen Schwelle für den unteren Entgeltbereich liegt. Dieser bundeseinheitliche Schwellenwert liegt bei 2/3 des Medianentgelts aller Vollzeitbeschäftigten (angelehnt an OECD-Definition) und beträgt 2.530 Euro/Monat (2023).

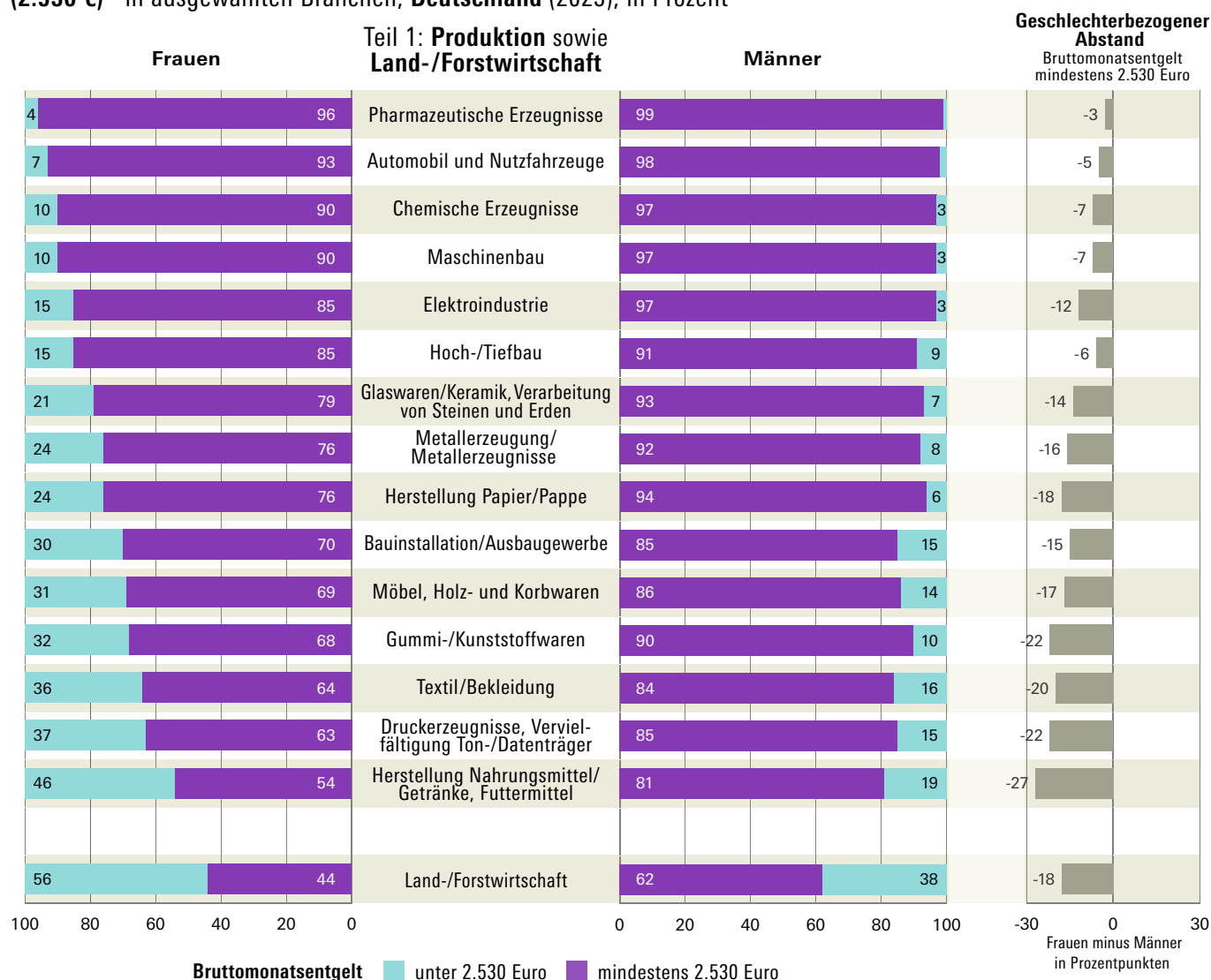
Details zu den Branchen: Der Anteil an Vollzeitbeschäftigten mit einem Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich, d.h. mit maximal 2.530 Euro/Monat, variiert stark zwischen den Einzelbranchen. In den Dienstleistungs-Einzelbranchen betrifft ein solches unteres Bruttomonatsentgelt zwischen drei und 63 Prozent der Frauen, aber auch zwischen einem und 52 Prozent der Männer. Am häufigsten finden sich monatliche Vollzeiteinkommen von unter 2.530 Euro in der Gastronomie. Die in der Gastronomie vollzeitbeschäftigten Frauen als auch Männer verdienen sogar mehrheitlich weniger als 2.530 Euro im Monat (vgl. **Abbildung 29**). In den Produktions-Einzelbranchen zeigt sich insgesamt etwas weniger Varianz: Geringe monatliche Vollzeiteinkommen (brutto) beziehen hier zwischen vier und 56 Prozent der Frauen bzw. zwischen ein und 38 Prozent der Männer (vgl. **Abbildung 28**).

In insgesamt 18 von 35 Einzelbranchen erhalten mindestens 20 oder mehr Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen nur ein monatliches Vollzeiteinkommen im unteren Entgeltbereich. In insgesamt vier der 35 Einzelbranchen bezieht sogar die Mehrheit der vollzeitbeschäftigten Frauen ein so niedriges Bruttomonatsentgelt. Für Männer trifft dies insgesamt deutlich seltener zu, nämlich nur in acht von 35 Einzelbranchen. Dabei sind nur in einer Branche die Mehrheit der dort vollzeitbeschäftigten Männer betroffen.

Der **geschlechterbezogene Abstand** in Hinblick auf ein Bruttomonatsentgelt von mindestens 2.530 Euro oder mehr fällt ganz deutlich zuungunsten von Frauen aus. In allen Einzelbranchen des Produktionsbereiches sowie in 17 von 19 Einzelbranchen im Dienstleistungsbereich verfügen Frauen im Durchschnitt seltener als Männer über ein monatliches Vollzeiteinkommen mit mehr als 2.530 Euro brutto.

Im Produktionsbereich fällt der geschlechterbezogene Abstand beim Bezug von Vollzeiteinkommen von mindestens 2.530 Euro sogar mehrheitlich zweistellig zuungunsten von Frauen aus.

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit **Bruttomonatsentgelt unterhalb/oberhalb des unteren Entgeltbereichs (2.530 €)**¹ in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Prozent



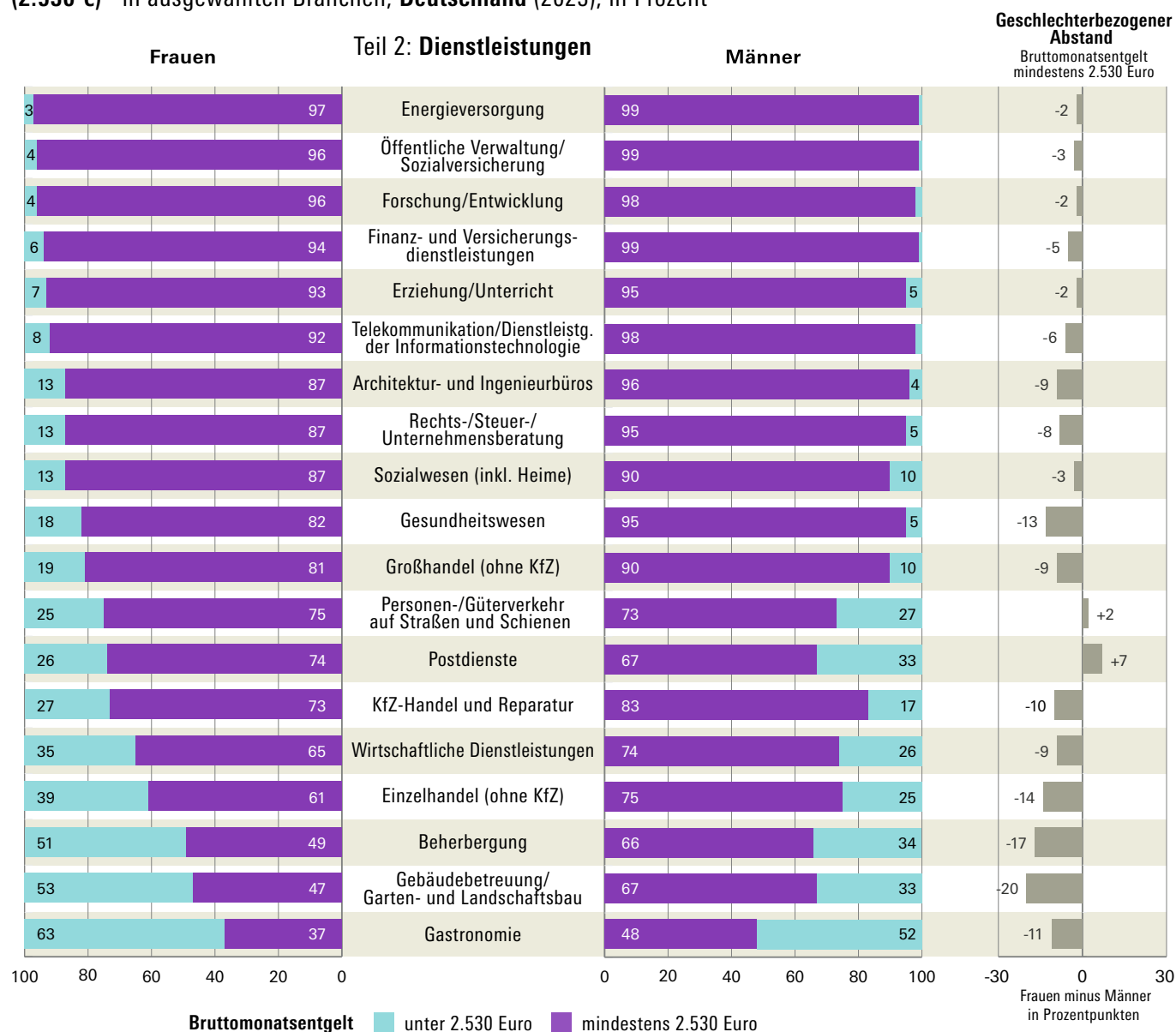
¹ Die bundeseinheitliche Schwelle des unteren Entgeltbereichs liegt bei 2/3 des Medianentgelts aller Vollzeitbeschäftigten (angelehnt an OECD-Definition).

Situation zu Einkommen in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit **Bruttomonatsentgelt unterhalb/oberhalb des unteren Entgeltbereichs (2.530 €)**¹ in ausgewählten Branchen, **Deutschland (2023)**, in Prozent



¹ Die bundeseinheitliche Schwelle des unteren Entgeltbereichs liegt bei 2/3 des Medianentgelts aller Vollzeitbeschäftigten (angelehnt an OECD-Definition).

Situation zu Einkommen in Deutschland insgesamt: vgl. WSI GenderDatenPortal

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

6 VERÄNDERUNGEN ZWISCHEN 2021 UND 2023

Wie stellen sich Geschlechterabstände und die Betroffenheit von ungünstigen Arbeitsmerkmalen für Frauen und Männer in ausgewählten Branchen im Jahr 2023 (Datengrundlage für den vorliegenden WSI Branchenreport) im Vergleich zum Jahr 2021 (Datengrundlage für den ersten WSI Branchenreport, Pfahl et al. 2023) dar? Die grundlegenden Parameter der Beschäftigung von Frauen und Männern in den betrachteten Branchen haben sich zwischen 2021 und 2023 nicht oder nur unwesentlich verändert. Dies gilt sowohl für die Geschlechterzusammensetzung innerhalb der Branchen (horizontale Segregation; vgl. Kapitel 4.1), als auch für die Alterszusammensetzung der dort jeweils beschäftigten Frauen und Männer (vgl. Kapitel 4.3). Allerdings sind Frauen im Jahr 2023 in gut der Hälfte aller Branchen – und damit häufiger als noch 2021 – in Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten tätig (vgl. Kapitel 4.2).³³

6.1 Betrachtung der Einzelbranchen

Der Zeitpunktevergleich für solche Branchen, die bereits 2021 mehrheitlich einen deutlichen, zweistelligen Geschlechterabstand bei den Arbeitsmerkmalen aufwiesen, macht für 2023 auf folgende Veränderungen **im Produktionsbereich** aufmerksam (vgl. Tabelle 10):

- **Herstellung Papier / Pappe:** Waren hier im Jahr 2021 noch mehr als die Hälfte aller Indikatoren durch zweistellige Geschlechterabständen geprägt, trifft dies im Jahr 2023 nur noch auf eine (große) Minderheit der Indikatoren zu (4 von 9).
- **Gummi-/Kunststoffwaren** sowie **Elektroindustrie:** Diese zwei Branchen sind im Jahr 2023 stärker durch zweistellige Geschlechterabstände geprägt als noch 2021. Im Jahr 2023 weist nun die Mehrheit der Arbeitsmerkmale einen zweistelligen Geschlechterabstand auf. Zusätzlich hinzugekommen sind die Indikatoren „Existenzsicherung durch eigene Erwerbstätigkeit“ (Gummi-/Kunststoffwaren) sowie „Bruttomonatsentgelt von Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich (unter 2.530 Euro)“ (Elektroindustrie).

Im **Dienstleistungsbereich** zeigen sich für 2023 gegenüber 2021 Veränderungen in drei Einzelbranchen (vgl. Tabelle 11):

- **Forschung/Entwicklung:** Hier waren im Jahr 2021 noch mehr als die Hälfte der Arbeitsmerkmale durch deutliche, zweistellige Geschlechterabstände geprägt. Im Jahr 2023 weist der Indikator für eine fehlende „Existenzsicherung überwiegend aus eigener Erwerbstätigkeit“ jedoch keinen zweistelligen Geschlechterabstand mehr auf.
- **Erziehung/Unterricht** sowie **Telekommunikation/Dienstleistungen der Informationstechnologie:** Diese zwei Branchen sind mittlerweile – anders als noch 2021 – durch einen deutlichen, zweistelligen Geschlechterabstand bei der Mehrheit der betrachteten Arbeitsmerkmale geprägt. Dies gilt 2023 auch für die neu hinzugekommenen Arbeitsmerkmale: „Befristung“ und „Gender Pay Gap“ (Erziehung/Unterricht) sowie „Tätigkeit als Helfer*in“ (Telekommunikation/Dienstleistungen der Informationstechnologie).

³³ Mit „erkennbar häufiger“ ist im Folgenden ein Plus von mindestens drei Prozentpunkten gegenüber den alten Daten 2021 gemeint (Nur beim Gender Pay Gap: Vergleichsjahr ist das Datenjahr 2022).

Branchen mit mehrheitlich zweistelligem Geschlechterabstand bei den Arbeitsmerkmalen

Teil 1: Produktion und Land- / Forstwirtschaft

Branche ^{a)}	dominierendes Geschlecht in der Branche (vgl. Kapitel 4.1)	Arbeitsmerkmale mit zweistelligem Geschlechterabstand	
		2021	2023
Land- / Forstwirtschaft	geschlechter-unspezifisch	4 von 6 Indikatoren ^{b)}	4 von 8 Indikatoren ^{b)}
Bauinstallation / Ausbaugewerbe	männer-spezifisch	6 bzw. 5 von 9 Indikatoren ^{c)}	6 bzw. 5 von 9 Indikatoren ^{c)}
Druckerzeugnisse, Vervielfältigung Ton- / Datenträger	geschlechter-unspezifisch	5 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren
Textil/Bekleidung	geschlechter-unspezifisch	5 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren
Herstellung Nahrungsmittel / Getränke, Futtermittel	geschlechter-unspezifisch	6 bzw. 5 von 9 Indikatoren ^{d)}	5 bzw. 4 von 9 Indikatoren ^{d)}
Herstellung Papier/Pappe	männer-spezifisch	5 von 9 Indikatoren	4 von 9 Indikatoren
Gummi- / Kunststoffwaren	männer-spezifisch	4 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren
Elektroindustrie	geschlechter-unspezifisch	4 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren

Anmerkungen:

- a) Branchen, in denen für mindestens die Hälfte der Indikatoren in den Jahren 2023 und/oder 2021 ein deutlicher Geschlechterabstand vorliegt. Für den Indikator Gender Pay Gap liegen als Vergleichsjahre nur die Datenjahre 2023 und 2022 vor.
- b) Bruttostundenverdienste und Anforderungsniveau konnten in der Land- / Forstwirtschaft mit den Daten aus 2021 noch nicht ausgewertet werden,

daher liegen für 2021 nur sechs Indikatoren vor.

- c) Bei fünf Indikatoren fällt der Geschlechterabstand in der Branche Bauinstallation/Ausbaugewerbe zugunsten von Männern aus, bei einem Indikator zugunsten von Frauen (Berufsabschluss).
- d) Bei der Auswertung „Bruttostundenverdienste“ besteht ein deutlicher Geschlechterabstand nur in „Herstellung Nahrungs-/Futtermittel“, nicht in „Getränkeherstellung“.

Quelle: SowiTra, eigene Berechnungen

WSI

Tabelle 11

Branchen mit mehrheitlich zweistelligem Geschlechterabstand bei den Arbeitsmerkmalen

Teil 2: Dienstleistungen

Branche ^{a)}	dominierendes Geschlecht in der Branche (vgl. Kapitel 4.1)	Arbeitsmerkmale mit zweistelligem Geschlechterabstand	
		2021	2023
Gesundheitswesen	frauen-spezifisch	5 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren
Rechts- / Steuerberatung, Unternehmensberatung	geschlechter-unspezifisch	5 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren
Architektur- und Ingenieurbüros	geschlechter-unspezifisch	5 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren
Forschung/Entwicklung	geschlechter-unspezifisch	5 von 9 Indikatoren	4 von 9 Indikatoren
Erziehung/Unterricht	frauen-spezifisch	3 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren
Telekommunikation / Dienstleistungen der Informationstechnologie	männer-spezifisch	4 von 9 Indikatoren	5 von 9 Indikatoren

Anmerkungen:

- a) Branchen, in denen für mindestens die Hälfte der Indikatoren in den Jahren 2023 und/oder 2021 ein deutlicher Geschlechterabstand vorliegt. Für den Indikator Gender Pay Gap liegen als Vergleichsjahre nur die Datenjahre 2023 und 2022 vor.

Quelle: SowiTra, eigene Berechnungen

WSI

6.2 Betrachtung der ungünstigen Arbeitsmerkmale

Für die hier untersuchten (ungünstigen) Arbeitsmerkmale zeichnen sich zwischen 2021 und 2023 eine Reihe von Veränderungen bezüglich der Höhe des Geschlechterabstandes zwischen Frauen und Männern ab (vgl. Tabelle 12):

- (1) **Erwerbsform:** Bei diesen Indikatoren („ohne Berufsabschluss“, „ausschließlich Minijob“, „nur als Helfer*in tätig“) zeichnen sich keine eindeutigen Veränderungen ab.³⁴
- (2) **Lage der Erwerbsarbeitszeit:** Die schon vorher weniger deutlichen Geschlechterabstände in den entsprechenden Indikatoren haben sich weiter verringert (für: „Sonntagsarbeit“, „Abendarbeit“ und „Wechselschicht“). Hintergrund dafür ist, dass solche ungünstigen Erwerbsarbeitszeitlagen insbesondere für Männer zwischen 2021 und 2023 leicht zurückgegangen sind.
- (3) **Dauer der Erwerbsarbeitszeit:** Die von großen Geschlechterabständen geprägten Indikatoren zur Arbeitszeitdauer („Teilzeit“, „überlange Vollzeit“) haben sich zwischen 2021 und 2023 kaum unverändert.
- (4) **Entgelt:** Die Indikatoren zur Entgeltsituation, die 2021 zum Teil durch einen zweistelligen Geschlechterabstand geprägt waren, haben sich besonders deutlich verändert, wenn auch in gegensätzliche Richtungen.
 - **Günstiger für Frauen:** Einerseits sind im Jahr 2023 fünf Einzelbranchen weniger als noch 2021 von einem deutlichen Geschlechterabstand beim Arbeitsmerkmal „fehlende Existenzsicherung durch eigene Erwerbsarbeit“ betroffen.³⁵ Dies bedeutet: Frauen in diesen Branchen können nun häufiger als 2021 ihren Lebensunterhalt überwiegend aus ihrer eigenen Erwerbstätigkeit bestreiten.³⁶ Zudem fällt der Gender Pay Gap in drei Einzelbranchen 2023 nicht länger zwei-

stellig aus (Tiefbau, Herstellung von Möbeln sowie Beherbergung), wobei allerdings die Einzelbranche „Erziehung/Unterricht“ jetzt neu einen zweistelligen Gender Pay Gap aufweist.

- **Ungünstiger für Frauen:** Auf der anderen Seite lässt sich für 2023 eine Verschlechterung der finanziellen Situation von vollzeitbeschäftigten Frauen feststellen. Hinsichtlich des Arbeitsmerkmals „Bruttomonatsentgelt im unteren Entgeltbereich (weniger als 2.530 Euro)“ zeichnet sich neu für vier zusätzliche Einzelbranchen ein zweistelliger Geschlechterabstand (zuungunsten von Frauen) ab.³⁷ Ähnliches gilt für das Arbeitsmerkmal „Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten“: Hier zeigt sich neu in zwei zusätzlichen Branchen ein deutlicher, zweistelliger Geschlechterabstand (zuungunsten von Frauen).³⁸ Hintergrund: Im Branchendurchschnitt haben vollzeitbeschäftigte Männer zwischen 2021 und 2023 etwas mehr von Entgeltsteigerungen profitiert als vollzeitbeschäftigte Frauen.³⁹

³⁴ Ein Rückgang des Geschlechterabstandes bedeutet nicht automatisch eine Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen. Teilweise ergibt sich 2023 ein größerer oder kleinerer Geschlechterabstand auch aufgrund von einer Verbesserung oder Verschlechterung für Männer (z. B. Befristung, Betroffenheit von Abendarbeit).

³⁵ In sieben Branchen ist der Geschlechterabstand 2023 nicht mehr zweistellig: Maschinenbau; Herstellung Papier/61Pappe; Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Futtermittel; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Forschung/Entwicklung; Gesundheitswesen und Kfz-Handel und Reparatur. Neu (knapp) zweistellig ist der Geschlechterabstand 2023 nun auch für Gummi-/Kunststoffwaren und Großhandel. Im Gesundheitswesen liegt dies überwiegend an Verschlechterungen für die Männer (bei nur geringfügiger Verbesserung der Situation von Frauen).

³⁶ Weitergehende Analysen zeigen, dass dies auch darauf zurückzuführen ist, dass Frauen in diesen Branchen nun etwas häufiger als noch 2021 in Vollzeit arbeiten.

³⁷ Dies sind die Branchen: Glaswaren/Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden; Elektroindustrie; Gesundheitswesen sowie Kfz-Handel und Reparatur. Die Ursachen für den größeren gewordenen Geschlechterabstand können hier nicht im Detail identifiziert werden, da dem Indikator für das Jahr 2021 ein Schwellenwert zu Grunde lag, der die Vergleichbarkeit einschränkt.

³⁸ Dies für die Branchen: Großhandel sowie Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau.

³⁹ Hintergrund hierfür ist der branchenübergreifende Trend, dass vollzeitbeschäftigte Männer zwischen 2021 und 2023 geringfügig stärker von Stundenlohnsteigerungen profitiert haben. So sind die Bruttostundenverdienste von vollzeitbeschäftigten Männern zwischen 2021 und 2023 branchenübergreifend um 5,9 Prozent gestiegen, die von vollzeitbeschäftigten Frauen nur um 5,6 Prozent.

Veränderungen des Geschlechterabstands bei den Arbeitsmerkmalen
(Vergleich 2021 und 2023)

ungünstiges Arbeitsmerkmal (Indikator)	Arbeitsmerkmale mit zweistelligem Geschlechterabstand in...		Anzahl Branchen mit zweistelligem Geschlechterabstand:
	2021	2023	
1. ohne Berufsabschluss	3 von 35 Branchen ^{a)}	3 von 35 Branchen ^{a)}	
2. Befristung	0 von 35 Branchen	1 von 35 Branchen ^{b)}	↑
3. Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit	7 von 35 Branchen	8 von 35 Branchen	↑
4. Anforderungsniveau: Helfer*in ^{c)}	7 von 35 Branchen	6 von 35 Branchen	↓
5. Teilzeit	allen Branchen	allen Branchen	
6. überlange Vollzeit (41 und mehr Std.)	10 von 12 Branchen	10 von 13 Branchen	
7. regelmäßige Samstagsarbeit	2 von 15 Branchen	2 von 15 Branchen	
8. regelmäßige Sonntagsarbeit	1 von 11 Branchen	0 von 11 Branchen	↓
9. regelmäßige Abendarbeit	2 von 13 Branchen	1 von 13 Branchen	↓
10. regelmäßige Wechselschicht	2 von 8 Branchen	1 von 9 Branchen	↓
11. fehlende Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit	16 von 35 Branchen	11 von 35 Branchen	↓
12. Bruttostundenverdienst bei Vollzeitbeschäftigten	29 von 47 Branchen	31 von 49 Branchen	↑
13. Gender Pay Gap	36 von 46 Branchen ^{d)}	34 von 46 Branchen	↓
14. Bruttomonatsverdienst (VZ) im unteren Entgeltbereich (< 2.530 €) ^{e)}	13 von 35 Branchen	17 von 35 Branchen	↑

Anmerkungen:

a) In Bauinstallation/Ausbaugewerbe zuungunsten der Männer.

b) In Erziehung/Unterricht zuungunsten der Männer.

c) Verglichen mit der Summe aus Leistungsgruppe 5 „ungelernt“ und 4 „angelernt“ in 2021.

d) Vergleichsjahr ist das Datenjahr 2022 (anstelle von 2021).

e) Verglichen mit „Vollzeiteinkommen bis maximal 2.000 Euro“ (Daten 2021). Vergleichbarkeit deshalb nur bedingt gegeben.

Quelle: SowiTra, eigene Berechnungen

6.3 Betrachtung von Branchen mit verstärkt ungünstigen Arbeitsmerkmalen für Frauen

Zwischen 2021 und 2023 ist der Anteil der von ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffenen Frauen (also z. B. betroffen von: Befristung, keine Existenzsicherung aus eigenem Erwerbseinkommen etc.) im **Produktionsbereich** (inklusive Land-/Forstwirtschaft) insgesamt geringfügig zurückgegangen. Dennoch sind es auch im Jahr 2023 häufiger die Frauen, die in vielen Produktionsbranchen gehäuft von mehreren ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen sind (vgl. **Anhang-Tabelle 2** und **Anhang-Tabelle 3**). In fünf der sechs Einzelbranchen, in denen Frauen 2021 verstärkt von ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen waren (d. h. jeweils mindestens 20 Prozent oder mehr der dort beschäftigten Frauen), zeichnen sich im Jahr 2023 vereinzelt Verbesserungen ab.⁴⁰ Welche Veränderungen ergeben sich für die Einzelbranchen?

- **Möbel, Holz- und Korbwaren, Bauinstallation/Ausbaugewerbe** sowie **Herstellung Textilien**: In diesen drei Branchen sind Frauen im Jahr 2023 nicht mehr von so vielen ungünstigen Arbeitsmerkmalen gleichzeitig betroffen wie noch im Jahr 2021. Die „fehlende Existenzsicherung durch eigene Erwerbsarbeit“ ist zurückgegangen (Möbel, Holz- und Korbwaren sowie Bauinstallation/Ausbaugewerbe), ähnlich auch eine „Tätigkeit nur als Helfer*in“ (Möbel, Holz und Korbwaren sowie Herstellung von Textilien).
- **Druckerzeugnisse, Vervielfältigung Ton-/Datenträger**: Hier sind Frauen nach wie vor in der Mehrheit der betrachteten Arbeitsmerkmale jeweils zu mindestens 20 Prozent vom ungünstigen Merkmal betroffen. Einzige Verbesserung: Im Jahr 2023 beziehen jetzt weniger als 20 Prozent der Frauen einen „sehr niedrigen Bruttostundenverdienst“.
- **Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Futtermittel**: Hier bleibt die Situation für Frauen unverändert, d. h. sie sind hier weiterhin gehäuft von den gleichen ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen wie im Jahr 2021.

Im **Dienstleistungsbereich** zeigen sich 2023 für drei der vier Einzelbranchen, in denen Frauen im Jahr 2021 verstärkt von mehreren ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen waren, keine Verbesserungen (vgl. **Anhang-Tabelle 2**):

- **Gastronomie, Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau** sowie **Beherbergung**: In diesen drei Branchen sind weiterhin jeweils mindestens 20 Prozent der beschäftigten Frauen gleich von mehreren ungünstigen Arbeitsmerkmalen betroffen (vgl. **Kapitel 3.2**).
- **Postdienste**: Hier zeigt sich sogar eine Verschlechterung für Frauen, da diese im Jahr 2023 nun neu in der Mehrheit der Indikatoren zu jeweils mindestens 20 Prozent von ungünstigen Merkmalen betroffen sind. Neu gilt dies im Jahr 2023 nun auch für eine „Tätigkeit nur als Helfer*in“ bzw. für ein „Vollzeiteinkommen im unteren Entgeltbereich (unter 2.530 Euro brutto/Monat)“.

Zum Vergleich:

Für die Männer zeigen sich 2023 im Vergleich zu 2021 nur geringfügige Veränderungen (vgl. **Anhang-Tabelle 3**). Am auffälligsten ist hier der Bereich Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau, in dem im Jahr 2023 neu mindestens 20 oder mehr Prozent der Männer lediglich ein „Vollzeiteinkommen im unteren Entgeltbereich (unter 2.530 Euro brutto/Monat)“ beziehen.

⁴⁰ Auf die sechste Branche (Forst-/Landwirtschaft) wird im Folgenden nicht näher eingegangen, da die Daten für 2021 und 2023 nicht ausreichend vergleichbar sind.

7 AUSBLICK UND POLITISCHE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Im hier vorliegenden zweiten WSI Report zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ausgewählten Branchen bestätigt sich erneut, wie bereits im Vorgängerbericht, wie grundlegend sich Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in den beiden **Handlungsfeldern Entgelt und Erwerbsarbeitszeit** unterscheiden – und zwar über alle Branchen des Arbeitsmarktes hinweg. Frauen können ihren überwiegenden Lebensunterhalt seltener durch eigene Erwerbstätigkeit absichern und beziehen selbst als Vollzeitbeschäftigte häufiger als Männer ein monatliches Entgelt im unteren Bereich (von unter 2.530 Euro/Monat). Dies liegt an den deutlich niedrigeren Bruttostundenverdiensten von Frauen in so gut wie allen Einzelbranchen gegenüber Männern, aber auch an den durchgängig kürzeren Erwerbsarbeitszeiten von Frauen. Frauen arbeiten in allen untersuchten Einzelbranchen häufiger in Teilzeit bzw. auch in kurzer Teilzeitarbeit (mit maximal 20 Wochenstunden) und sind zudem durchgängig in allen Branchen häufiger als Männer ausschließlich in einem Minijob tätig. Im Gegenzug leisten Männer in allen Branchen häufiger (meist sogar: deutlich häufiger) überlange Vollzeitarbeit mit regelmäßig 41 und mehr Wochenstunden.

Der Gender Pay Gap – als gut bekanntes Vergleichsmaß für den Abstand bei den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern – beträgt branchenübergreifend 18 Prozent und fällt in rund drei Viertel der betrachteten Einzelbranchen in zweistelliger Höhe zum Nachteil von Frauen aus. Bei der Teilzeitquote – als einem anderen, wichtigen Indikator hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern – ergibt sich ein Geschlechterabstand von 36 Prozent, der durchgängig in allen Einzelbranchen zweistellig ausfällt. Selbst für den noch pointierteren Indikator „kurze Teilzeit (bis 20 Stunden/Woche)“ beträgt der Geschlechterabstand noch zwölf Prozentpunkte und fällt in zwei Drittel der betrachteten Einzelbranchen zweistellig zum Nachteil von Frauen aus. Die Geschlechterungleichheiten in den Dimensionen Entgelt (Bruttostundenverdienste) und Erwerbsarbeit (Wochenstunden) wirken also zusammen und erschweren die Erwerbschancen von Frauen gleichermaßen.

Im **Branchenvergleich** fallen in insgesamt sieben Einzelbranchen im Produktionsbereich und neun im Dienstleistungsbereich besonders deutliche Geschlechterabstände und/oder ungünstige Arbeitsmerkmale für Frauen bei mindestens der Hälfte der jeweils untersuchten Indikatoren auf. Dies sind:

- **Produktionsbereich:** Elektroindustrie, Bauinstallation/Ausbaugewerbe, Textil/Bekleidung, Gummi-/Kunststoffwaren, Land-/Forstwirtschaft, Druckerzeugnisse bzw. Vervielfältigung

von Ton-/Datenträgern sowie Herstellung von Nahrungsmitteln/Getränken und Futtermitteln.

- **Dienstleistungsbereich:** Gesundheitswesen, Erziehung/Unterricht, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Telekommunikation/Dienstleistungen der Informationstechnologie sowie Gastronomie, Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau, Beherbergung, Postdienste.

Bei drei der oben aufgeführten Einzelbranchen im Produktionsbereich (Land-/Forstwirtschaft, Druckerzeugnisse bzw. Vervielfältigung von Ton-/Datenträgern sowie Herstellung von Nahrungsmitteln/Getränke u. Futtermitteln) bestehen sowohl gehäuft deutliche Geschlechterabstände als auch gehäuft ungünstige Arbeitsmerkmale für die dort tätigen Frauen, d.h. ein mindestens 20-prozentiger Anteil der in diesen Branchen beschäftigten Frauen ist dort von Nachteilen betroffen wie etwa: „(kurze) Teilzeitarbeit“, eine Tätigkeit als „Helfer*in“, einem „Minijob als einziger Erwerbstätigkeit“, ein „niedriges Vollzeiteinkommen mit maximal 2.530 Euro/Monat“, ein nicht ausreichend hohes Erwerbseinkommen, um davon den eigenen „Lebensunterhalt überwiegend abzusichern“. In den aufgeführten Branchen müssen daher noch entschiedener als anderswo Maßnahmen zugunsten einer gleichstellungsorientierten Verbesserung von Arbeitsbedingungen betrieben werden. Denn bisher ist die Chance von Frauen (und Männern) auf vergleichbare, gute Arbeitsbedingungen ungleich über die Branchen des deutschen Arbeitsmarktes verteilt.

Das im Koalitionspapier⁴¹ von Dezember 2021 von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP formulierte Gleichstellungsziel – „Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss in diesem Jahrzehnt erreicht werden“ – erscheint angesichts der hier vorliegenden Erkenntnisse zum Stand der Ungleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt noch sehr weit entfernt. Und für einige Einzelbranchen aus dem Produktions- und Dienstleistungsbereich ist der Weg zu gleichen Arbeitsbedingungen für Frauen und Männern sogar noch ein wenig weiter, weil es hier zuvor zu einer besonders deutlichen Umgestaltung von Erwerbsarbeitszeiten, Entgeltstrukturen sowie Erwerbsarbeitsformen kommen müsste, mit dem Ziel verbesserter und einheitlicherer (guter) Arbeitsbedingungen für beide Geschlechter.

Daher muss gegenwärtig **Handlungsbedarf gerade für die politische Ebene** konstatiert werden. Von Gewerkschaften, Sozial- und Wohlfahrtsverbänden und vielen anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren sind in den letzten Jahren konkrete

41 „Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“, Koalitionsvertrag 2021–2025 von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, S.91.

politische Handlungsbedarfe benannt worden, deren Realisierung überfällig sind, um der ungleichen Verteilung von Geld und Zeit zwischen Frauen und Männern entgegenzuwirken. Geeignete Instrumente zur Steigerung von Gleichheit und Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern liegen vor bzw. sind skizziert. Sie müssen nun realisiert werden, wie zum Beispiel:

- Umsetzung des vom Deutschen Juristinnenbund e.V. (2025) vorgeschlagenen *Gleichstellungsgesetzes* in der Privatwirtschaft (ergänzend zum ebenfalls vom Deutschen Juristinnenbund vorgeschlagenen *Wahlarbeitszeitgesetz*, vgl. djb 2016), um Vor-Ort-Akteure in den Unternehmen darauf zu verpflichten, eigenverantwortlich Gleichstellungsstrategien für das eigene Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen.
- Eine weitere, kontinuierliche Anhebung des *Mindestlohns*, da sich dies insbesondere günstig auf die Entgeltsituation von Frauen auswirkt (Lübker/Schulten 2022).
- Unverzichtbar ist die Reform und Weiterentwicklung des bisher von Unternehmen/Dienststellen sowie Beschäftigten wenig angewendeten und letztlich kaum wirksamen *Entgelttransparenzgesetzes* (EntgTransG von 2017) (vgl. dazu BMFSFJ 2023), vor allem angesichts der 2023 in der EU in Kraft getretenen Entgelttransparenzrichtlinie. Diese muss bis Mitte 2026 in nationales Recht übernommen werden, wodurch Verschärfungen des deutschen EntgTransG unumgänglich werden, wie insbesondere: eine generelle Pflicht für alle Unternehmen ab 100 Beschäftigten zur Überprüfung ihrer Entgeltpraxis mittels zertifizierter/anerkannter Prüfinstrumente (sofern bei ihnen Entgeltdifferenzen von fünf Prozent oder mehr bestehen, die nicht auf objektive, geschlechtsneutrale Faktoren zurückgehen), ein verbesserter, individueller Auskunftsanspruch für alle Beschäftigten, höhere Anforderungen an die obligatorischen Berichtspflichten der Unternehmen sowie eine Sanktionierung bei Verstößen oder Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorgaben. Außerdem ist die regelmäßige Einbindung der Interessenvertretungen bei der Bearbeitung von individuellen Auskunftsansprüchen bzw. der Überprüfung der Entgeltpraxis in Betrieb/Dienststelle notwendig, auf Grundlage einer grundsätzlichen Erweiterung ihrer Initiativ- und Mitbestimmungsrechte um den Gegenstand der Entgeltgleichheit (vgl. DGB 2023).
- *Abschaffung von Minijobs* als ausschließlicher Erwerbstätigkeit, um insbesondere Frauen sozial besser abzusichern (Böckler Impuls 2022).
- Ausweitung des Anwendungsgebietes des *Erssten und Zweiten Führungspositionen-Gesetzes* (*FüPoG I + II*), damit feste Geschlechterquoten von mindestens 30 Prozent Frauen bei Neubesetzungen in Aufsichtsräten und Vorständen,

wie auch Zielvorgaben zum angestrebten Frauenanteil in den obersten Führungsebenen, zukünftig für möglichst alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen in Deutschland gelten – also unabhängig von der Art der Mitbestimmung, der Börsennotierung oder der Unternehmensrechtsform (z. B. Deutscher Frauenrat 2021).

- Nachbesserungen am *Brückenteilzeitgesetz*, um die Anwendung dieses Gesetzes in der betrieblichen Praxis zu befördern: Dies betrifft die Ausweitung des Geltungsbereichs (gesetzlicher Anspruch bisher nur in Betrieben ab 45 Beschäftigten), die Berücksichtigung der Arbeitszeitpräferenzen der Nutzer*innen bei der späteren Wiederaufstockung der Arbeitszeit sowie eine flexiblere Anpassung und Inanspruchnahme für die Nutzer*innen während der Laufzeit (vgl. Boockmann et al. 2024).
- Reform des *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes* (BEEG), um die partnerschaftliche Inanspruchnahme durch beide Elternteile zu intensivieren und damit insbesondere die Nutzung durch die Väter zu stärken (Pfahl/Reuyß 2022). Auch die Umsetzung einer zweiwöchigen (bezahlten) Freistellung für Väter oder Co-Mütter rund um die Geburt, wie sie in der EU-Vereinbarkeitsfreistellungsrichtlinie von 2019 verankert und im Koalitionspapier 2021–2025 zur Umsetzung angekündigt war, steht noch immer aus (vgl. Bundesforum Männer 2022).
- Der Wissenschaftliche Beirat für Familienfragen beim BMFSFJ fordert den Gesetzgeber zudem zu einer Reihe weiterer Verbesserungen auf, um das *Recht auf Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit* in Deutschland besser gesetzlich abzusichern – in Umsetzung der Inhalte der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie von 2019 und darüber hinaus. Dazu gehört etwa ein besseres Rückkehrmanagement an den Arbeitsplatz nach sorgebedingten Freistellungsphasen (umzusetzen z. B. im BEEG), eine klarere Berücksichtigung sorgebedingter Bedarfe bei der Ausgestaltung von Lage, Dauer und Ort der Arbeit (umzusetzen im TzBfG), ein grundsätzliches Recht auf mobile Arbeit oder ein Anspruch auf Sorgepausen innerhalb einzelner Arbeitsschichten (umzusetzen z. B. im BGB), um Eltern und Pflegende beim täglichen Switchen zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit zu unterstützen (vgl. Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen beim BMFSFJ 2024).

Für die Ausgestaltung und Umsetzung dieser Reformen in den Unternehmen sind dann anschließend auch alle Akteure der tariflichen und betrieblichen Ebene gefordert. Zunächst einmal müssen diese längst überfälligen Gleichstellungsreformen jedoch politisch vollzogen werden.

Böckler Impuls (2022): Minijobs sind ein Irrweg. Hans-Böckler-Stiftung: Böckler Impuls Nr. 05/2022, S. 4–5, www.boeckler.de/data/Impuls_2022_05_S4-5.pdf (letzter Zugriff: 09.01.2025)

Boockmann, B./Kirchmann, A./Mittelstätt, K./Eichhorst, W. (2024): Evaluation des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht 642, Berlin, www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-642-evaluation-gesetz-weiterentwicklung-teilzeit-recht-brueckenteilzeit.html (letzter Zugriff: 20.01.2025)

Bundesforum Männer (2022): Stellungnahme des Bundesforum Männer zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates“, 03.11.2022, Berlin, https://bundesforum-maenner.de/wp-content/uploads/2024/10/Vereinbarkeitsrichtlinie_BFM.pdf (letzter Zugriff: 20.01.2025).

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2023): Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, www.bmfsfj.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf (letzter Zugriff: 20.01.2025)

Deutscher Frauenrat (2021): Stellungnahme des Deutschen Frauenrats zum Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II), vom 01.03.2021, www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2021/03/Stellungnahme-DF-FuePoG-II.210301.pdf (letzter Zugriff: 09.01.2025)

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2023): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB): Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz (§23 EntgTranspG), vom 30.05.2023, <https://frauen.dgb.de/positionen/stellungnahmen/++co++2568664e-77fa-11ea-9f9b-52540088cada> (letzter Zugriff: 20.01.2025)

djb (Deutscher Juristinnenbund e.V.) (2025): Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen: Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft und Handlungshinweise für Unternehmen, Themenpapier, aktualisierte Fassung des Konzepts vom 08.01.2025, www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st25-01 (letzter Zugriff: 20.01.2025)

djb (Deutscher Juristinnenbund e.V.) / Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht (2016): Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes. Kurzfassung, www.djb.de/wahlarbeitszeit (letzter Zugriff: 20.01.2025)

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, Februar 2020, Düsseldorf, www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007614 (letzter Zugriff: 09.01.2025)

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, Februar 2022, Düsseldorf, www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008259 (letzter Zugriff: 09.01.2025)

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, Februar 2022, Düsseldorf, www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008254 (letzter Zugriff: 09.01.2025)

Pfahl, S./Reuyß, S. (2022): Reformvorschläge für die Ausgestaltung des Elterngeldes. Friedrich-Ebert-Stiftung: FES diskurs, Mai 2022, unter Mitarbeit von Maike Wittmann, Bonn, www.fes.de/reform-eltern geld (letzter Zugriff: 09.01.2025)

Pfahl, S./Wittmann, M. (2022): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI GenderDatenPortal, Düsseldorf

Pfahl, S./Unrau, E./Lott, Y./Wittmann, M. (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 80, Februar 2023, Düsseldorf, www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008516 (letzter Zugriff: 09.01.2025)

Pfahl, S./Unrau, E./Wittmann, M./Lott, Y. (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 88, September 2023. Düsseldorf, www.wsi.de/fpdf/HBS-008698/p_wsi_report_88_2023.pdf (letzter Zugriff: 09.01.2025)

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden, www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html (letzter Zugriff: 20.01.2025)

Statistisches Bundesamt (2024): Verdienste. 1. Vierteljahr 2024, Wiesbaden, www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00007469, (letzter Zugriff: 20.01.2025)

Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen beim BMFSFJ (2024): Leitideen und Rechtsrahmen für eine familiengerechte Arbeitswelt, www.bmfsfj.de/resource/blob/252166/64eab7957ad7aac3ec911c749bfff0172/gutachten-leitfaden-und-rechtsrahmen-fuer-eine-familiengerechte-arbeitswelt-data.pdf (letzter Zugriff: 20.01.2025)

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

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
G – Handel/Kfz-Reparatur	Kfz-Handel und Reparatur	45	Handel mit Kraftwagen, Instandhaltung und Reparatur Kfz
	Großhandel (ohne Kfz)	46	Großhandel (ohne Kfz-Handel)
	Einzelhandel (ohne Kfz)	47	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)
H – Verkehr und Lagerei	Personen-/Güterverkehr auf Straßen und Schienen	49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen (ohne Schifffahrt, Luftverkehr)
	Postdienste	53	Post-, Kurier- und Expressdienste
I – Gastgewerbe	Beherbergung	55	Beherbergung
	Gastronomie	56	Gastronomie
J – Information und Kommunikation	Telekommunikation/ Dienstleistungen der Informationstechnologie	61	Telekommunikation
		62	Dienstleistungen der Informationstechnologie
K – Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	64	Finanzdienstleistungen
		65	Versicherungen/Pensionskassen
		66	mit Finanz-/Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten
M – Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung	69	Rechts-/Steuerberatung
		70	Unternehmensberatung/-verwaltung
	Architektur- und Ingenieurbüros	71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung
	Forschung/Entwicklung	72	Forschung und Entwicklung
N – Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	Gebäudebetreuung/ Garten- und Landschaftsbau	81	Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau
	Wirtschaftliche Dienstleistungen	82	Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen/ Privatpersonen
O – Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung	Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung	84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
P – Erziehung/Unterricht	Erziehung/Unterricht	85	Erziehung und Unterricht
Q – Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheitswesen	86	Gesundheitswesen
	Sozialwesen (inklusive Heime)	87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)
		88	Sozialwesen (ohne Heime)

Anmerkungen:

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.

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 2023, 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 (Statistisches Bundesamt, kurz: StBA), Erstergebnisse 2023, 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 (Bundesagentur für Arbeit, kurz: BA), Jahresdurchschnitt 2023, ausschließlich geringfügig Beschäftigte und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.
- (3) **Berufliche Hierarchie:** Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes in unterschiedlichen Branchen (Verteilung nach Anforderungsniveau, in

Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Jahresdurchschnitt 2023.

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 Verdienststrukturerhebung (fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen 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 2023 (StBA), 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), Verdiensterhebung 2023 (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) **Unterer Entgeltbereich:** Vollzeitbeschäftigte mit Bruttomonatsentgelt unter/über der bundeseinheitlichen Schwelle des unteren Entgeltbereichs (2.530 Euro) nach Branchen (Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit Bruttomonatsentgelt unter 2.530 Euro [brutto], in Prozent), Beschäftigungsstatistik (BA), Stichtag 31.12.2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende.

Zusätzliche Indikatoren

- (1) **Frauen- und Männeranteil:** Frauen- und Männeranteil in unterschiedlichen Branchen (in Prozent), Mikrozensus (StBA), Erstergebnisse 2023, 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, kleine und mittlere Betriebe: 50–249 Beschäftigte, Großbetriebe: ab 250 Beschäftigte, in Prozent), Mikrozensus (StBA), Erstergebnisse 2023, 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 2023, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Branchen mit vermehrt ungünstigen Merkmalen (mindestens 20 Prozent Anteil)

Vergleich Daten 2023 gegenüber Daten 2021,

Teil 1: Frauen

Branchen		ungünstige Arbeitsmerkmale, von denen mindestens 20 Prozent oder mehr der Frauen betroffen sind:			
		2021		2023	
		Anzahl	Merkmale	Anzahl	Merkmale
Produktionsbereich	Land-/Forstwirtschaft	4 von 6 ^{a)}	Minijob, Teilzeit, keine Existenzsicherung durch ET, unterer Entgeltbereich	6 bzw. 5 von 8 ^{b)}	Minijob, HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, keine Existenzsicherung durch ET, Bruttostd.-Verdienst bei VZ, unterer Entgeltbereich
	Druckerzeugnisse, Vervielfältigung Ton-/Datenträger	6 von 9	Minijob, HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst bei VZ, Gender Pay Gap ^{c)} , unterer Entgeltbereich	5 von 9	Minijob, HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, Gender Pay Gap, unterer Entgeltbereich
	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Futtermittel	5 von 9	HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst, Gender Pay Gap ^{c)} , unterer Entgeltbereich	5 bzw. 4 von 9 ^{d)}	HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst, Gender Pay Gap, unterer Entgeltbereich
	Textil/Bekleidung	5 bzw. 4 von 9 ^{e)}	HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst VZ, Gender Pay Gap ^{c)} , unterer Entgeltbereich	4 bzw. 3 von 9 ^{e)}	Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst VZ, Gender Pay Gap, unterer Entgeltbereich
	Bauinstallation/Ausbauwerke	4 von 9	Minijob, Teilzeit, keine Existenzsicherung durch ET, unterer Entgeltbereich	3 von 9	Minijob, Teilzeit, unterer Entgeltbereich
	Möbel, Holz- und Korbwaren	4 von 9	HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, keine Existenzsicherung durch ET, unterer Entgeltbereich	2 von 9	Teilzeit, unterer Entgeltbereich
Dienstleistungsbereich	Gastronomie	7 von 9	ohne Berufsabschluss, Minijob, HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, keine Existenzsicherung durch ET, Bruttostd.-Verdienst VZ, unterer Entgeltbereich	7 von 9	ohne Berufsabschluss, Minijob, HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, keine Existenzsicherung durch ET, Bruttostd.-Verdienst VZ, Unterer Entgeltbereich
	Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau	7 von 9	ohne Berufsabschluss, Minijob, HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, keine Existenzsicherung durch ET, Bruttostd.-Verdienst VZ, unterer Entgeltbereich	7 von 9	ohne Berufsabschluss, Minijob, HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, keine Existenzsicherung durch ET, Bruttostd.-Verdienst VZ, Unterer Entgeltbereich
	Beherbergung	6 von 9	ohne Berufsabschluss, Minijob, HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst VZ, unterer Entgeltbereich	6 von 9	ohne Berufsabschluss, Minijob, HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst VZ, Unterer Entgeltbereich
	Postdienste	3 von 9	ohne Berufsabschluss, Minijob, Teilzeit	5 von 9	ohne Berufsabschluss, Minijob, HelferIn-Tätigkeit, Teilzeit, unterer Entgeltbereich

Anmerkungen:

a) Bruttostundenverdienste und Anforderungsniveau konnten in der Land-/Forstwirtschaft mit den Daten aus 2021 noch nicht ausgewertet werden, deshalb waren es hier 2021 nur sechs Indikatoren. Zudem wird der Gender Pay Gap für die „Land-/Forstwirtschaft“ nicht ausgewiesen.

b) Bruttostundenverdienste in der Land-/Forstwirtschaft konnten mit den Daten aus 2023 nur für die „Landwirtschaft“ ausgewertet werden. Die „Forstwirtschaft“ konnte nicht ausgewertet werden. Zudem wird der Gender Pay Gap für die „Land-/Forstwirtschaft“ nicht ausgewiesen.

c) Vergleichsjahr ist das Datenjahr 2022.

d) Bei der Auswertung „Bruttostundenverdienste“ bestehen verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale nur in „Herstellung Nahrungs-/Futtermittel“, nicht in „Getränkeherstellung“.

e) Bei der Auswertung „Bruttostundenverdienste“ bestehen verstärkt ungünstige Arbeitsmerkmale nur in „Herstellung Textilien“, nicht in „Herstellung Bekleidung“.

Branchen mit vermehrt ungünstigen Merkmalen (mindestens 20 Prozent Anteil)
Vergleich Daten 2023 gegenüber Daten 2021,
Teil 2: Männer

Branchen		ungünstige Arbeitsmerkmale, von denen mindestens 20 Prozent oder mehr der Männer betroffen sind:			
		2021		2021	
		Anzahl	Merkmale	Anzahl	6,156
2-Steller-Branchen	Land-/Forstwirtschaft	3 von 6 ^{a)}	Minijob, Teilzeit, unterer Entgeltbereich	4 bzw. 3 von 8 ^{b)}	Minijob, Helfer-Tätigkeit, Bruttostd.-Verdienst VZ, unterer Entgeltbereich
	Gastronomie	6 von 9	ohne Berufsabschluss, Minijob, Helfer, Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst VZ, unterer Entgeltbereich	6 von 9	ohne Berufsabschluss, Minijob, Helfer-Tätigkeit, Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst VZ, unterer Entgeltbereich
	Gebäudebetreuung/ Garten- und Landschaftsbau	4 von 9	ohne Berufsabschluss, Helfer-Tätigkeit, Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst VZ	5 von 9	ohne Berufsabschluss, Helfer-Tätigkeit, Teilzeit, Bruttostd.-Verdienst VZ, unterer Entgeltbereich
	Postdienste	6 von 9	ohne Berufsabschluss, Helfer-Tätigkeit, Teilzeit, Minijob, Bruttostd.-Verdienst VZ, unterer Entgeltbereich	4 von 9	ohne Berufsabschluss, Helfer-Tätigkeit, Teilzeit, unterer Entgeltbereich
1-Steller-Branchen	Verkehr und Lagerei	4 von 5	überlange Vollzeit (41 Std. und mehr), regelmäßig Samstagsarbeit, regelmäßig Abendarbeit, regelmäßige Wechselschicht	4 von 5	überlange Vollzeit (41 Std. und mehr pro Woche), regelmäßig Samstagsarbeit, regelmäßige Abendarbeit, regelmäßige Wechselschicht

Anmerkungen:

a) Bruttostundenverdienste und Anforderungsniveau konnten in der Land-/Forstwirtschaft mit den Daten aus 2021 noch nicht ausgewertet werden, deshalb waren es hier 2021 nur sechs Indikatoren. Zudem wird der Gender Pay Gap für die „Land-/Forstwirtschaft“ nicht ausgewiesen.

b) Bruttostundenverdienste in der Land-/Forstwirtschaft konnten mit den Daten aus 2023 nur für die „Landwirtschaft“ ausgewertet werden. Die „Forstwirtschaft“ konnte nicht ausgewertet werden. Zudem wird der Gender Pay Gap für die „Land-/Forstwirtschaft“ nicht ausgewiesen.

Datengrundlage Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

abhängig Beschäftigte, Erstergebnisse 2023											
Indikator	Auswahl und Anzahl Branchen ^{a)}	Merkmale der Untersuchungsgruppe	in den Analysen berücksichtigte Beschäftigte			alle Beschäftigten in Deutschland			Anteil der berücksichtigten Beschäftigten an allen Beschäftigten in Deutschland ^{b)}		
			Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Frauen- und Männeranteil	35	abhängig Beschäftigte	34.497.000	16.583.000	17.914.000	39.375.000	18.914.000	20.461.000	87,6	87,7	87,6
Vollzeit/Teilzeit											
Betriebsgröße			34.146.000	16.290.000	17.856.000	39.375.000	18.914.000	20.461.000	86,4	85,6	87,3
Befristung	35	abh. Beschäftigte, o. Personen in (Aus-)Bildung od. Freiwilligendienst	32.875.000	16.023.000	16.860.000	37.737.000	18.189.000	19.548.000	87,1	88,1	86,2
Existenzsicherung	35	abh. Beschäftigte in Partnerschaften	21.068.000	10.511.000	10.557.000	24.029.000	11.848.000	12.181.000	87,7	88,7	86,7
Arbeitszeitgruppen	13 ^{c)} (1-Steller)	abhängig Beschäftigte	37.472.000	18.124.000	19.348.000	39.375.000	18.914.000	20.461.000	95,2	95,8	94,6
Samstagsarbeit	15 ^{d)} (1-Steller)	abhängig Beschäftigte, ohne Auszubildende	35.589.000	16.708.000	18.881.000	37.735.000	18.166.000	19.569.000	94,3	92,0	96,5
Sonntagsarbeit	12 ^{e)} (1-Steller)		34.463.000	16.108.000	18.355.000				91,3	88,7	93,8
Abendarbeit	14 ^{f)} (1-Steller)		35.937.000	17.242.000	18.695.000				95,2	94,9	95,5
Wechselschicht	9 ^{f)} (1-Steller)		31.746.000	15.111.000	16.635.000				84,1	83,2	85,0

Anmerkungen:

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

b) Aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit und weiterer methodischer Überlegungen (vgl. Kapitel 2.1) wurden nicht alle Branchen in Deutschland einbezogen. Der Anteil der in der jeweiligen Auswertung berücksichtigten Beschäftigten an der Gesamtzahl aller Beschäftigten in Deutschland variiert daher leicht zwischen den Indikatoren.
c) Im Gastgewerbe liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.

d) Im Baugewerbe sowie in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.
e) In Information und Kommunikation liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.
f) Im Baugewerbe liegen ausreichende Fallzahlen nur für die Männer vor.

Datengrundlage Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

sozialversicherungspflichtig plus ausschließlich geringfügig Beschäftigte, 2023											
Indikator	Auswahl und Anzahl Branchen ^{a)}	Merkmale der Untersuchungsgruppe	in den Analysen berücksichtigte Beschäftigte			alle Beschäftigten in Deutschland			Anteil der berücksichtigten Beschäftigten an allen Beschäftigten in Deutschland ^{b)}		
			Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Altersgruppen	35	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	30.094.442	14.141.511	15.952.932	34.790.058	16.136.505	18.653.553	86,5	87,6	85,5
Berufsabschluss											
Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit		sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ausschließlich geringfügig Beschäftigte	33.957.672	17.570.733	16.386.940	39.143.794	18.709.459	20.434.335	86,8	87,6	86,0
unterer Entgeltbereich		Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe (d. h. z. B. ohne Praktikant*innen ^{c)})	18.799.090	6.130.262	12.668.828	21.989.270	7.155.581	14.833.689	85,5	85,7	85,4
vertikale Segregation		Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte	29.919.994	14.070.534	15.849.459	34.615.601	16.065.526	18.550.075	86,4	87,6	85,4

Anmerkungen:

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

b) Aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit und weiterer methodischer Überlegungen (vgl. Kapitel 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.

c) 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. 102, März 2025

Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in
Deutsch-land in ausgewählten Branchen

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Telefon +49 (2 11) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0

rainer-jung@boeckler.de

Satz: Yuko Stier Grafikdesign

Kontakt

Yvonne Lott

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Telefon +49 (2 11) 77 78-600

yvonne-lott@boeckler.de

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>)