

Entgeltgleichheit: Pharma näher dran als andere Industrien

Fearghal Raison, 16.05.2025

In der Pharmaindustrie sind die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen im Vergleich zu vielen anderen Industriebranchen besonders gering. Im Industriedurchschnitt verdienen Frauen aktuell noch 15 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, in pharmazeutischen Unternehmen 10 Prozent.

Der Fachkräftemangel wird zusehend zu einem Hemmschuh für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit am Wirtschaftsstandort Deutschland. Daher gilt es, sowohl zusätzliche Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen als auch das vorhandene inländische Fachkräftepotenzial auszuschöpfen – und damit unter anderem die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern. Dies erfordert nicht nur dringend den Ausbau der Infrastruktur in der Kinderbetreuung und der Versorgungsstrukturen für pflegebedürftige Angehörige (Geis-Thöne, 2025; Kirchhoff et al., 2024); daneben ist der Blick auf bestehende Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen zu richten. Lassen sich Unterschiede in der Lohnlücke zwischen industriellen Branchen identifizieren?

Bei Vollzeitbeschäftigten in der Pharmabranche liegt der unbereinigte Gender Pay Gap, also der Abstand zwischen dem Entgelt der Männer und dem der Frauen, deutlich unter der durchschnittlichen Lohnlücke – sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch in der Gesamtwirtschaft. Während der Bruttostundenverdienst (ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen) von vollzeitbeschäftigten Frauen im Verarbeitenden Gewerbe

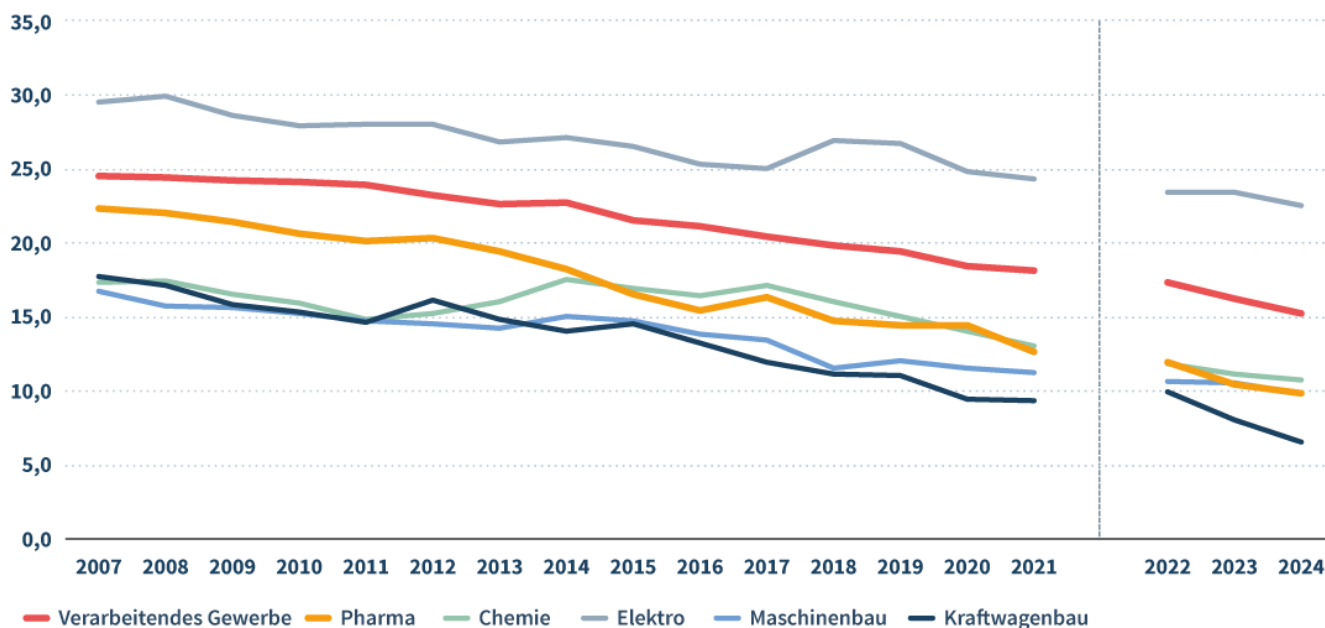
über 15 Prozent und in der Gesamtwirtschaft knapp 11 Prozent geringer ist als der männlicher Mitarbeiter, beträgt die Differenz in den pharmazeutischen Unternehmen nicht ganz 10 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2025b). Insbesondere in der Elektroindustrie ist die Lohnlücke mit über 22 Prozent hoch, aber auch in der Metallverarbeitung (12 Prozent) oder Chemie (11 Prozent) ist die Differenz in der Entlohnung von Männern und Frauen höher als in der Pharmaindustrie. Lediglich in der Automobilindustrie ist diese mit 6,5 Prozent geringer.

Unterschiede zwischen den Anforderungsniveaus

Innerhalb der Branchen unterscheiden sich die Lohnlücken zum Teil stark zwischen den verschiedenen Anforderungsniveaus der Tätigkeiten, denen die Beschäftigten nachgehen. In der Pharmabranche ist die Differenz der Gehälter bei Helfertätigkeiten sowie für Stellen mit den Anforderungsniveaus Fachkraft und Spezialist deutlich kleiner als im Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes. So verdienen Frauen auf dem Anforderungsniveau der Helfer bei den Arzneimittelherstellern knapp 12 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, die Tätigkeiten desselben Anforderungsniveaus nachgehen. Im Industriedurchschnitt liegt dieser Wert bei 15 Prozent. Während Frauen auf Fachkräfteniveau in der Pharmaindustrie pro Stunde knapp 7 Prozent weniger verdienen, liegt die Lohnlücke hier im Verarbeitenden

Entwicklung der Lohnlücke

Differenz zwischen den durchschnittlichen Stundenlöhnen von Frauen und Männern ohne Sonderzahlungen, gemessen an den Stundenlöhnen der Männer in Prozent



Daten vor 2022 berücksichtigen nur Betriebe mit 5 oder mehr Beschäftigten. Elektro entspricht der Herstellung von elektrischen Ausrüstungen nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008).
Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s...>

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Gewerbe bei fast 11 Prozent. Bei Tätigkeiten auf dem Anforderungsniveau der Spezialisten sieht es ähnlich aus: Der Gehaltsunterschied in der Pharmaindustrie liegt bei knapp 7 Prozent, im Industriedurchschnitt sind es 11 Prozent.

Auf dem Anforderungsniveau der Experten fällt die Lohnlücke bei den Arzneimittelherstellern geringer aus als im gesamtwirtschaftlichen, aber höher als im industriellen Durchschnitt: Hier ist das Gehalt der Frauen in der Pharmaindustrie 15 Prozent niedriger als das der Männer, während diese Lohnlücke in der Industrie 10 Prozent beträgt. In der Gesamtwirtschaft liegt der Gehaltsunterschied mit 28 Prozent deutlich höher. Gleichwohl ist die Lohnlücke in der Pharmaindustrie nicht nur für einzelne Angestelltengruppen kleiner, sondern für große Teile der Belegschaft.

Die Lohnlücke schließt sich

Allein zwischen den Jahren 2022 und 2024 hat sich die Lohnlücke je nach industrieller Branche teils erheblich verkleinert. Während die Lohnlücke in der Pharmabranche und im Verarbeitenden Gewerbe in diesem Zeitraum jeweils um 2 Prozentpunkte sank, war es in der

chemischen Industrie, in der Metallverarbeitung, im Maschinenbau und in der Elektroindustrie weniger als 1 Prozentpunkt. Andererseits verkleinerte sich die Lohnlücke in einigen Branchen überdurchschnittlich. Im Automobilbau näherten sich die Gehälter der beiden Geschlechter um 3,5 Prozentpunkte an.

Die sich schließende Lohnlücke am aktuellen Rand sowohl in der Pharmabranche als auch im Verarbeitenden Gewerbe ist kein neues Phänomen. Im Zeitraum 2007 bis 2021 ist die Lohnlücke in der Pharmaindustrie bereits um 10 Prozentpunkte, im industriellen Durchschnitt um etwas mehr als 6 Prozentpunkte gesunken. Auch wenn die Datengrundlage für diesen Zeitraum eine andere ist als jene für die Analyse der Entwicklung ab dem Jahr 2022, zeichnet sich hier gleichwohl ein langjähriger Trend in der Gehaltsanpassung zwischen Männern und Frauen ab. Ebenso zeigt sich eine Beschleunigung dieser Entwicklung im Zeitablauf – sowohl in der Pharmaindustrie als auch im industriellen Durchschnitt. Dabei schließt sich die Lohnlücke bei den Arzneimittelherstellern schneller als im Verarbeitenden Gewerbe.

Faktoren im Gender Pay Gap

Das Vorliegen einer Lohnlücke in einer Branche ist nicht zwangsläufig mit einer Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in der Bezahlung gleichzusetzen. Die Gründe für die identifizierten Gehaltsunterschiede sind vielfältiger Natur mit unterschiedlichen Auswirkungen auf die Entlohnungsstruktur. Bei der Betrachtung des unbereinigten Gender Pay Gap lassen sich diese allerdings nicht erkennen. Faktoren, die wenigstens einen Teil der Differenz in der Entlohnung von Frauen und Männern erklären können, bleiben hier unberücksichtigt. Beispielsweise werden Berufe unterschiedlich gut vergütet, so dass bereits die unterschiedlichen beruflichen Präferenzen von Männern und Frauen zu Gehaltsunterschieden in einer Branche führen können – auch wenn die Tätigkeiten das gleiche Anforderungsniveau aufweisen. Bei gleichem Anforderungsniveau wird das Gehalt auch dadurch beeinflusst, ob ein Arbeitnehmer eine Führungsposition innehat oder nicht. Dabei lassen sich geschlechterspezifische Unterschiede bereits in der Wahl von Ausbildungswegen erkennen, die in der späteren Erwerbsbiografie in unterschiedlichen Entlohnungsstrukturen erkennbar werden können. Darüber hinaus weisen Frauen im Vergleich zu Männern häufiger Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie auf, beispielsweise für die Kindererziehung oder auch für die Pflege von Angehörigen. Diese haben oft negative Auswirkungen auf Karriere und Gehaltsentwicklung (Statistisches Bundesamt, 2025a).

Aber auch die Größe der Betriebe, in denen Arbeitnehmer angestellt sind, kann eine Rolle für die Erklärung der Lohnlücke spielen. Diese und weitere Faktor bleiben im unbereinigten Gender Pay Gap unberücksichtigt (Statistisches Bundesamt, 2025a). Die Identifikation dieser Faktoren und ihrer Auswirkungen auf Lohnunterschiede und Erwerbsbeteiligung sind notwendig, um passende Strategien zur Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials entwickeln zu können.

Literaturverzeichnis

Geis-Thöne, Wido, 2025, Muttertag: Warum Mütter in Deutschland immer noch in der Teilzeitfalle stecken, IW-Nachricht, 09.05.2025

Kirchhoff, Jasmina / Malin, Lydia / Schumacher, Simon / Werner, Dirk, 2024, Fachkräftemangel: Hemmschuh für den Pharmastandort Deutschland, Gutachten

Statistisches Bundesamt, 2025a, Gender Pay Gap, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/inhalt.html> [13.3.2025]

Statistisches Bundesamt, 2025b; GENESIS Online-Datenbank, <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/> [1.5.2025]