

Statistik informiert ...

Nr. 30/2024

6. März 2024

Zum Equal Pay Day: Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Schleswig-Holstein 2023 Gender Pay Gap weiterhin bei zwölf Prozent

Im Jahr 2023 betrug der Bruttostundenverdienst von Frauen in Schleswig-Holstein durchschnittlich 19,77 Euro. Männer verdienten dagegen 22,51 Euro. Der Verdienstunterschied – der *unbereinigte* Gender Pay Gap – betrug somit 2,74 Euro pro Stunde bzw. zwölf Prozent, so das Statistiskamt Nord anlässlich des Equal Pay Days. In Deutschland lag der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2023 bei durchschnittlich 18 Prozent.

Der Equal Pay Day symbolisiert die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Je früher im Jahr dieser Aktionstag für Lohngerechtigkeit stattfindet, desto geringer ist die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. In diesem Jahr findet er am 6. März statt.

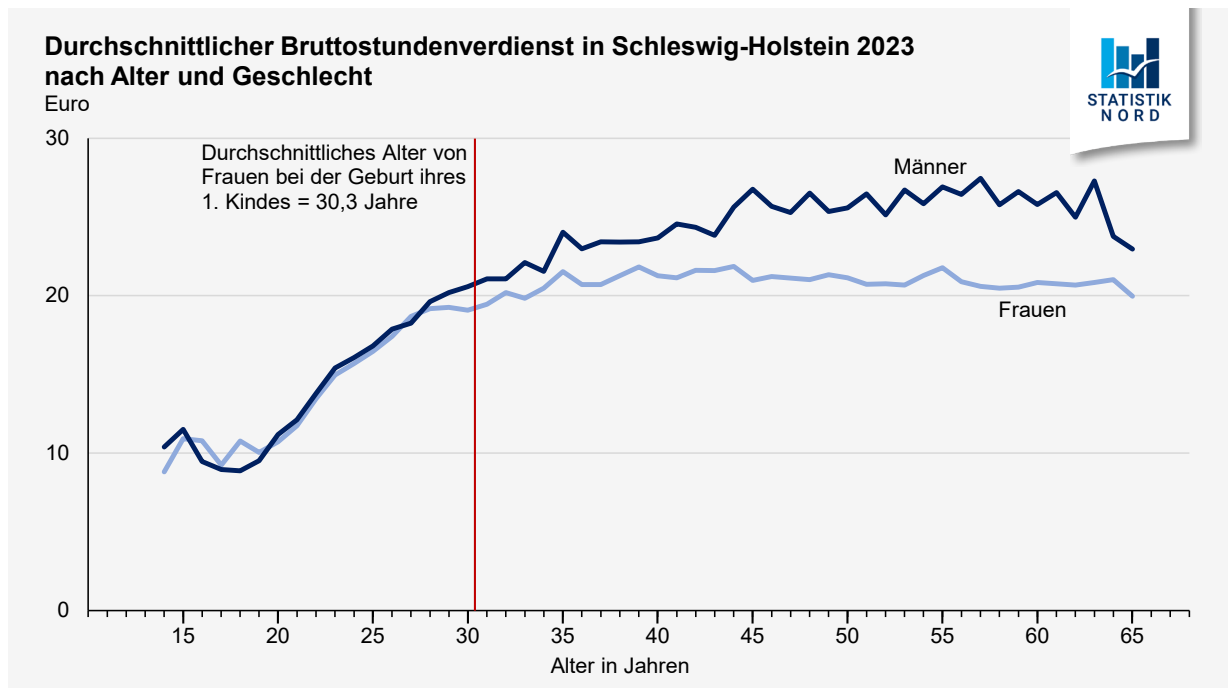
Hauptursächlich für den Verdienstunterschied sind die strukturellen Unterschiede zwischen den Geschlechtern; diese können bei der Berechnung des *bereinigten* Gender Pay Gap identifiziert werden.

2023 waren in Schleswig-Holstein fünf Prozentpunkte des unbereinigten Gender Pay Gap strukturbedingt. Beispielsweise arbeiteten Frauen häufiger als Männer in Branchen und Berufen (z. B. Gesundheits- und Sozialwesen) sowie in Anforderungsniveaus, in denen schlechter bezahlt wird. Darüber hinaus waren Frauen häufiger in Teilzeit tätig, was ebenfalls mit geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten einhergeht. Die verbleibenden sieben Prozentpunkte des Verdienstunterschieds entsprechen dem bereinigten Gender Pay Gap. Das bedeutet, dass Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien im Jahr 2023 pro Stunde durchschnittlich sieben Prozent weniger als Männer verdienten.

Bei der Interpretation des bereinigten Gender Pay Gap ist zu beachten, dass der ermittelte Wert eine Obergrenze ist. Er wäre geringer ausgefallen, wenn weitere Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren – wie zum Beispiel Angaben zum individuellen Verhalten in Gehaltsverhandlungen und zu Erwerbsunterbrechungen – für die Analyse zu Verfügung gestanden hätten.

Insgesamt lässt sich die Verdienstungleichheit zwischen den Geschlechtern jedoch nicht nur auf Unterschiede im Bruttostundenverdienst begrenzen. Der „Gender Gap Arbeitsmarkt“ betrachtet als Indikator für erweiterte Verdienstungleichheit mehrere Dimensionen: Neben der Verdienstlücke pro Stunde (Gender Pay Gap) macht er Unterschiede in der bezahlten monatlichen Arbeitszeit (Gender Hours Gap) und in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern (Gender Employment Gap) sichtbar.

Eine wesentliche Ursache für die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern ist die hohe Teilzeitquote von Frauen. Während Männer im Monat 146 Stunden einer bezahlten Arbeit nachgingen, arbeiteten Frauen nur 119 Stunden. Damit brachten Frauen 18 Prozent weniger Zeit für bezahlte Arbeit auf als Männer (Gender Hours Gap). Ab dem durchschnittlichen Alter bei der Geburt des ersten Kindes (bei Müttern: 30,3 Jahre) steigt der Gender Hours Gap mit zunehmendem Alter nahezu stetig an: Während die Frauenverdienste stagnieren, erzielen die Männer deutliche Verdienstzuwächse.



Aktuelle Zahlen zur Erwerbstätigkeit liegen aus dem Jahr 2022 vor: 72,9 Prozent aller Frauen und 80,6 Prozent aller Männer gingen einer bezahlten Arbeit nach. Diesen Unterschied in den Erwerbstätigenquoten misst der Gender Employment Gap. 2022 lag er bei zehn Prozent. Der Gender Gap Arbeitsmarkt vereint diese drei Gender Gaps (Gender Pay Gap, Gender Hours Gap und Gender Employment Gap); 2023 lag er bei 35 Prozent. Je höher der Gender Gap Arbeitsmarkt ist, desto stärker ist die Verdienstungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ausgeprägt. Die einzelnen Gender Gaps geben dabei Aufschluss über strukturelle Ursachen von Verdienstungleichheit.

Beim Statistischen Bundesamt kann der [Gender Gap Simulator](#) ausprobiert werden. Anhand von simulierten Szenarien können Nutzende verschiedene Ursachen von Verdienstungleichheit kennenlernen. Neben dem Gender Pay Gap stehen hier insbesondere die Themen Arbeitszeit und Erwerbsbeteiligung im Fokus.

Methodische Hinweise:

Die Ergebnisse des Gender Pay Gap und des Gender Gap Arbeitsmarkt basieren auf den Erhebungen eines repräsentativen Monats. Im Berichtsjahr 2023 handelt es sich dabei um den April. Bis zum Berichtsjahr 2021 wurden die Ergebnisse basierend auf der vierjährigen Verdienststrukturerhebung berechnet und mit der Vierteljährlichen Verdiensterhebung fortgeschrieben. So sind die Ergebnisse ab dem Jahr 2022 aufgrund unterschiedlicher Datenquellen und Erhebungsmethodiken nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar. Weitere Informationen zum Gender Pay Gap sind in der Rubrik „[Häufig gestellte Fragen](#)“ zu finden.

Allgemeine Hinweise zur Berechnungsweise des Gender Gap Arbeitsmarkt liefert der [Glossareintrag](#) zum Indikator im Internetangebot des Statistischen Bundesamtes (destatis).

Fachlicher Kontakt:

Dr. Isabel Lupold
Telefon: 040 42831-1636
E-Mail: verdienste@statistik-nord.de

Pressestelle:

Alice Mannigel
Telefon: 040 42831-1847
E-Mail: pressestelle@statistik-nord.de
X: @StatistikNord
Mastodon: @StatistikamtNord@norden.social
LinkedIn: Statistikamt Nord