



Hessischer Lohnatlas

4. Auflage 2025



Gefördert von der Europäischen Union und aus Mitteln des Landes Hessen



IWAK
Institut für Wirtschaft,
Arbeit und Kultur



GOETHE
UNIVERSITÄT
FRANKFURT AM MAIN



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Hessisches Ministerium für
Arbeit, Integration, Jugend
und Soziales

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Stabsstelle Fachkräfte für Hessen

HESSISCHER LOHNATLAS

4. Auflage 2025

LOHNLÜCKEN BEI BETRIEBEN IN HESSEN – GESUNDHEITSBRANCHE

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

07. März 2025



Inhaltsverzeichnis

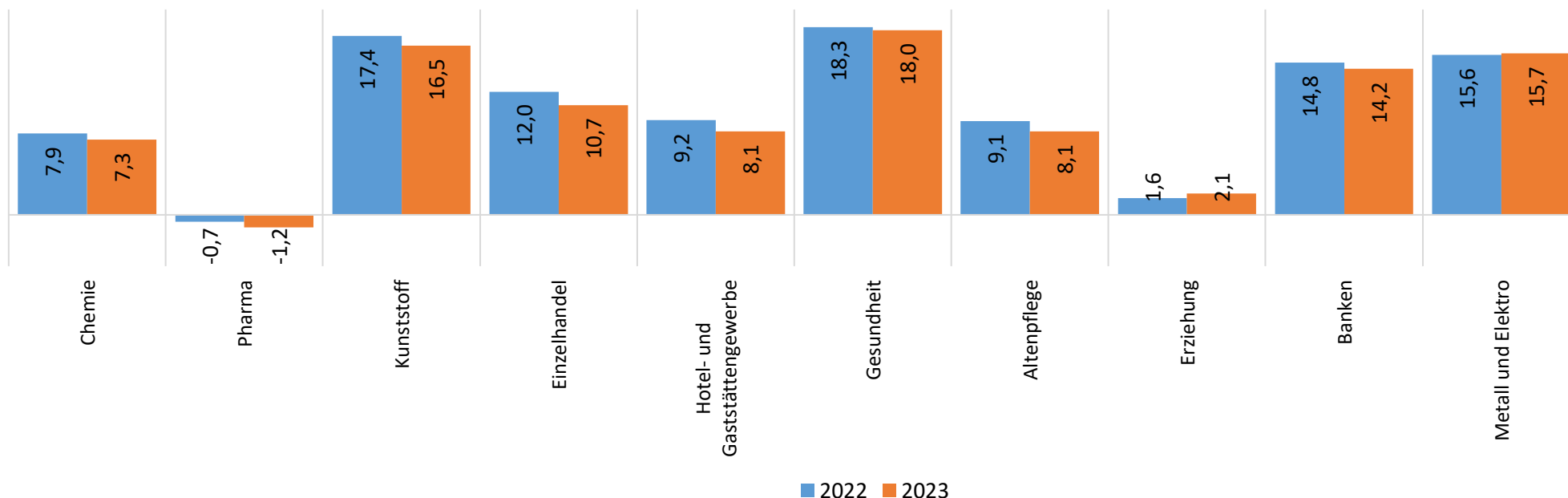
ENTWICKLUNG VON LOHNLÜCKEN UND BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN IN GROßEN BRANCHEN IN HESSEN	2
Gesundheitsbranche in Hessen.....	4
RESÜMEE ZUM ÜBERBLICK ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT BEI BETRIEBEN UND GROßEN BRANCHEN IN HESSEN	10
GLOSSAR	12
IMPRESSUM	21

ENTWICKLUNG VON LOHNLÜCKEN UND BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN IN GROßEN BRANCHEN IN HESSEN

Zu den zehn großen Branchen in Hessen gehören die Chemiebranche, die Pharmabranche, das Kunststoffgewerbe, der Einzelhandel, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Gesundheitsbranche, die Altenpflege, die Erziehung, das Bankengewerbe sowie die Metall- und Elektrobranche. Die Vertreterinnen und Vertreter dieser Branchen begleiten im sogenannten Sozialpartnerdialog den Diskurs zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen.

Alle diese Branchen unterscheiden sich hinsichtlich der Lohnlücken, die im Durchschnitt der jeweils zugehörigen Betriebe statistisch für die dort sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten gemessen werden, stark. Die größten und die kleinsten Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung finden sich in Branchen, in welchen die sogenannten Frauenberufe stark vertreten sind. Die Gesundheitsbranche, welche Krankenhäuser und Rehabilitationskliniken einschließt, weist eine Lohnlücke von 18 Prozent auf, während in der Erziehung mit Tagespflege sowie weiteren ambulanten und stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe Entgeltgleichheit bereits erreicht ist. Dies trifft auch auf die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Pharmabranche und mit deutlicher Tendenz auf das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Chemiebranche und die Altenpflege zu. Im mittleren Bereich befinden sich die Kunststoffbranche, das Bankengewerbe sowie die Metall- und Elektrobranche mit den größten Anteilen in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern, gefolgt vom Einzelhandel.

Abbildung 1: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Wirtschaftsbranchen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

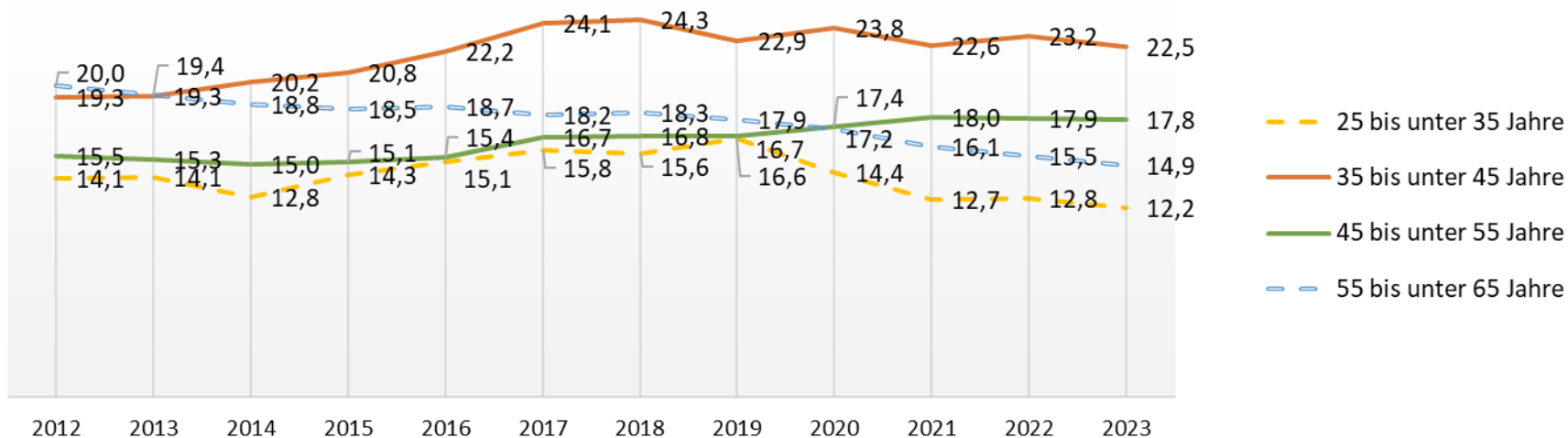
Das Ausmaß der Lohnlücken wird – wie oben schon angedeutet – in den einzelnen Branchen von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Konkret geht es vor allem um den Anteil von Frauen und Männern, die in der jeweiligen Branche sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sowie deren Arbeitszeitumfänge. Darüber hinaus spielt vermutlich das jeweilige Lohn- bzw. Entgeltniveau einer Branche eine Rolle sowie Entwicklungen der Branchen in den vergangenen Jahren. Im Folgenden werden deshalb für jede der zehn großen Branchen in Hessen Beschäftigungs- und Entgeltstrukturen in der Entwicklung seit 2012 als Hintergrundinformationen für die Entwicklung der branchenbezogenen Lohnlücken vorgestellt.

Gesundheitsbranche in Hessen

Zur Gesundheitsbranche zählen gemäß der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken) (86.10.1), Hochschulkliniken (86.10.2) und Vorsorge- und Rehabilitationskliniken (86.10.3).

Anders als in vielen anderen Branchen ist in der Gesundheitsbranche kein kontinuierlicher Rückgang der Lohnlücken für die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu erkennen. Nur in der höchsten Altersgruppe (55 bis unter 65 Jahre) reduzieren sich die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen stetig zwischen 2012 und 2023. Im Jahr 2023 variieren die Lohnlücken je nach Altersgruppe zwischen minimal 12,2 und maximal 22,5 Prozent.

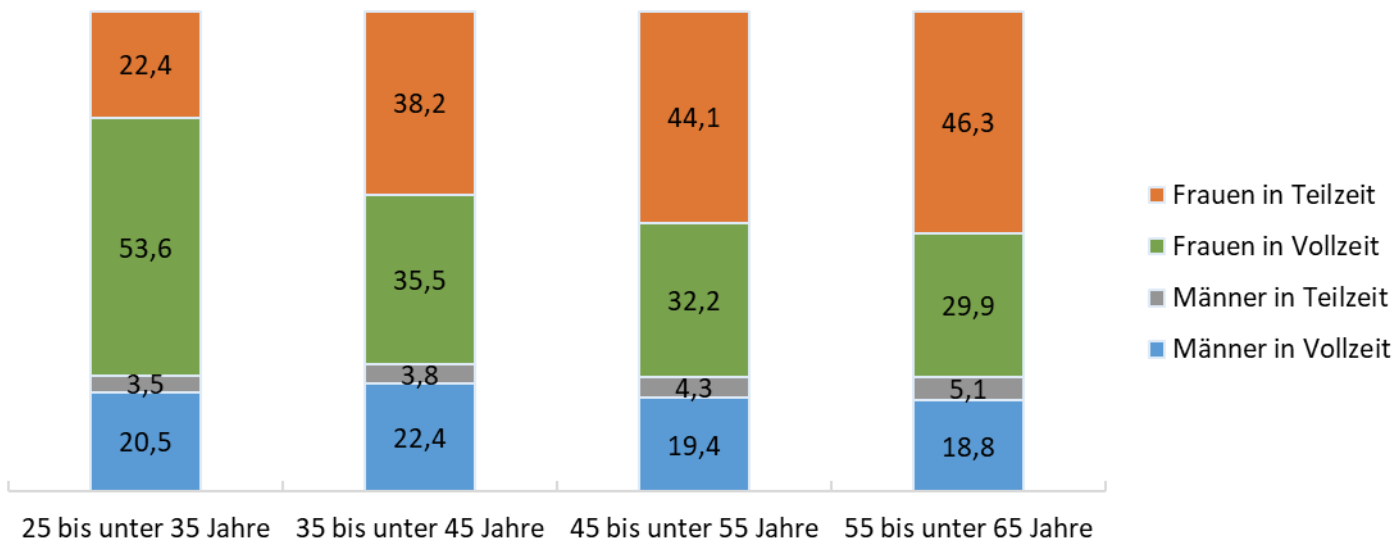
Abbildung 2: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche "Gesundheit" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Gesundheitsbranche ist von Frauen dominiert. Der Anteil der Männer bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt, unabhängig von der Altersgruppe, weniger als ein Viertel. Bei den in der Branche tätigen Frauen steigt mit höherem Alter die Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit tätig zu sein. In der jüngsten Altersgruppe überwiegen noch Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse (53,6 Prozent) gegenüber Teilzeitbeschäftigungen (22,4 Prozent). Schon in der nächsthöheren Altersgruppe sind nur noch 35,5 Prozent vollzeitbeschäftigte Frauen; 38,2 Prozent sind Frauen in Teilzeit. In den höheren Altersgruppen setzt sich der Trend in Richtung Teilzeit fort.

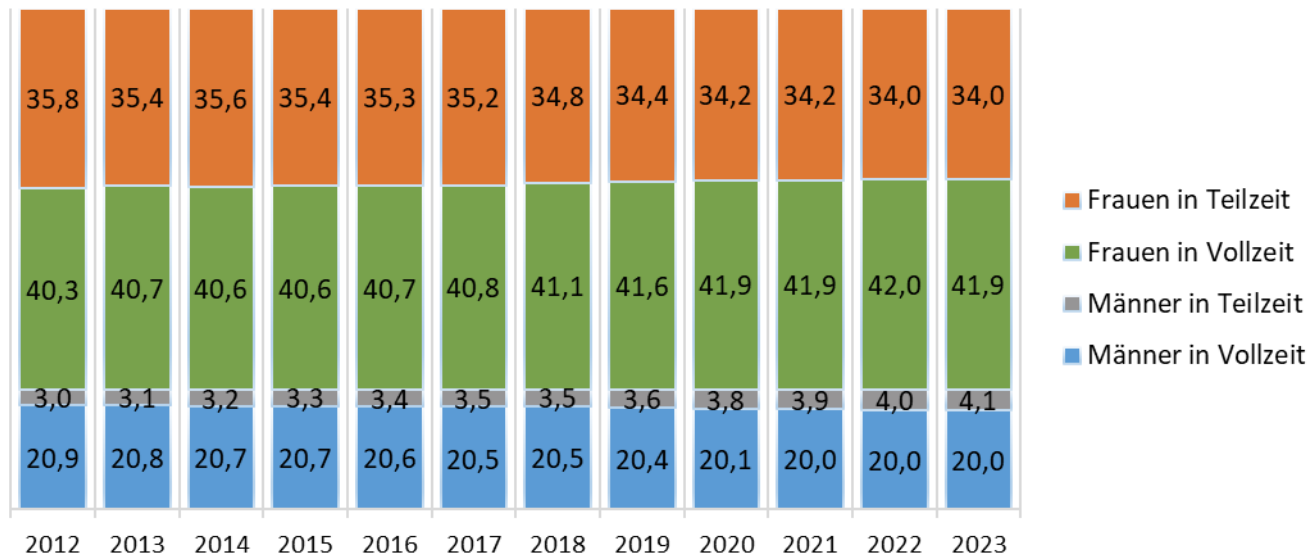
Abbildung 3: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Gesundheit" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Knapp 60 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gesundheitsbranche sind in Vollzeit tätig. Zwei Drittel der Vollzeitkräfte sind Frauen. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Teilzeit tätig sind, liegt der Frauenanteil bei nahezu 90 Prozent. Veränderungen im betrachteten Zeitraum sind – anders als in anderen Branchen – kaum erkennbar. In den letzten Jahren nimmt die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zu.

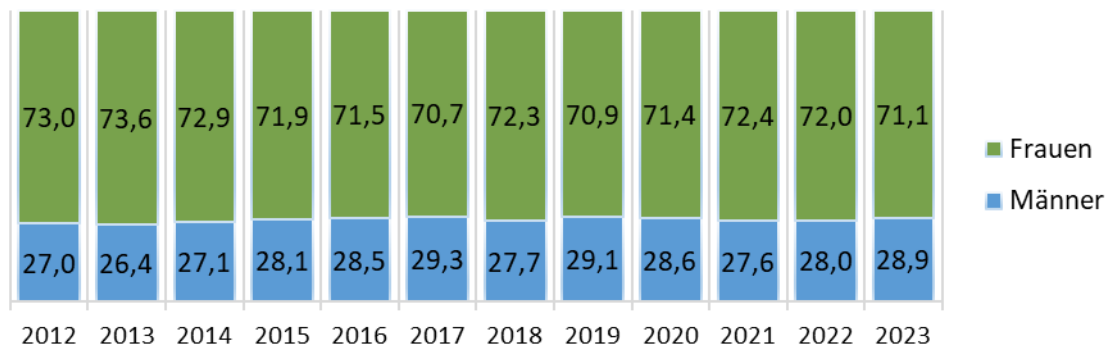
Abbildung 4: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

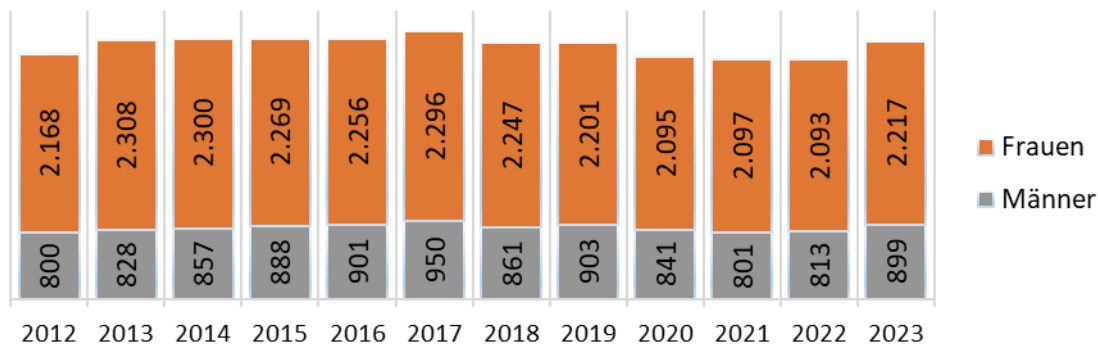
Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter ist in der Gesundheitsbranche im Jahr 2023 mit 2,9 Prozent sehr gering. Zwischen 2012 und 2023 zeigen sich leichte Schwankungen, jedoch verändern sich die Größenordnungen kaum. Knapp drei Viertel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen.

Abbildung 5: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

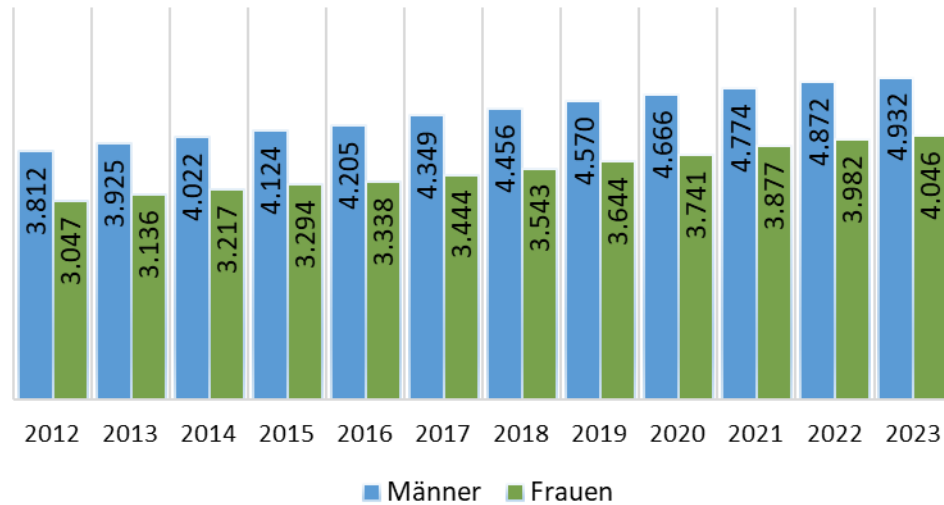
Abbildung 6: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten steigen im Zeitraum von 2012 bis 2023 stetig an. Männer verdienen im Schnitt mehr als Frauen.

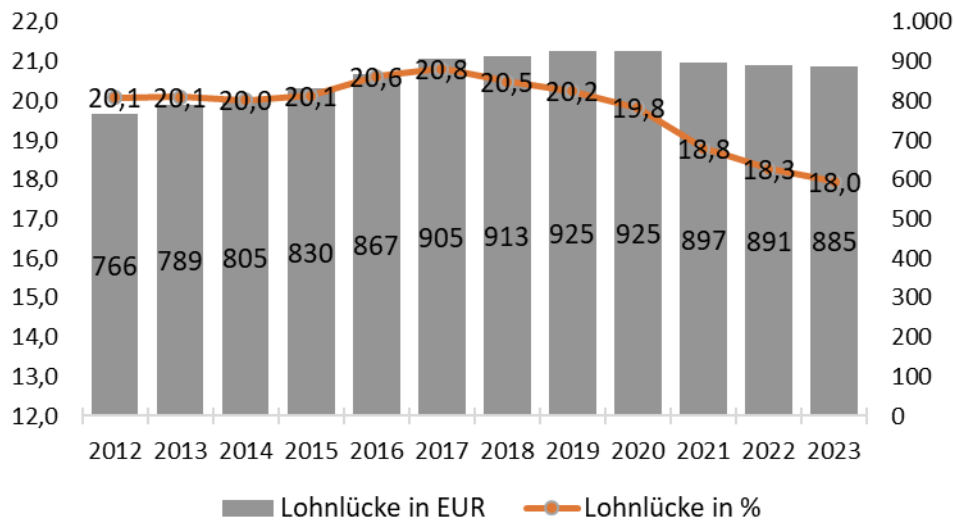
Abbildung 7: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Das Ausmaß der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Krankenhaussegment sinkt im betrachteten Zeitraum erst ab dem Jahr 2017. Insbesondere seit 2020 ist eine Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit deutlich erkennbar. Die Lohnlücke ist mit 18,0 Prozent im Jahr 2023 allerdings noch sehr groß, ein Erreichen von Entgeltgleichheit noch nicht absehbar.

Abbildung 8: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

In der Gesundheitsbranche und hier im Bereich der Krankenhäuser und Rehabilitationskliniken sind die meisten Beschäftigten weiblich. Mehr als sechs von zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Vollzeit erwerbstätig. Bei den Teilzeitkräften sind die Anteile von Männern sehr gering. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Vollzeitbeschäftigten steigen in den letzten zehn Jahren kontinuierlich. Allerdings ist die Lohnlücke bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit 18,0 Prozent noch sehr groß. Frauen verdienen deutlich weniger als Männer.

RESÜMEE ZUM ÜBERBLICK ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT BEI BETRIEBEN UND GROßEN BRANCHEN IN HESSEN

Im Jahr 2023 fallen die Entgeltlücken in einzelnen Berufssektoren noch sehr unterschiedlich aus. Während bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in einem Produktions- oder MINT-Beruf tätig sind, Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, stellt sich die Lage in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen anders dar. Dort beträgt die Lohnlücke immer noch knapp 7,0 Prozent. Kaum geringer fallen die Entgeltlücken in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen aus, zu denen die sogenannten Frauenberufe gehören, mit einer Größe von 6,0 Prozent. Da die Lohnlücken nicht nur von den ausgeübten Berufen abhängen, sondern auch von den Strukturen der Betriebe, bestehen Unterschiede in den einzelnen Berufssektoren im Vergleich der hessischen Kreise und kreisfreien Städte.

Der Lohnatlas enthält auch die Perspektive auf Betriebe, deren Standorte in Hessen liegen. In diesen Betrieben können die Lohnlücken differenziert nach den Anforderungsniveaus von Stellen erfasst werden. Die größten Lohnlücken bestehen demnach bei Stellen mit den Funktionen Experte (19,9 Prozent) und Spezialist (18,7 Prozent). Beide Stellenniveaus beziehen sich auf komplexe Anforderungen, oft in Verbindung mit Führungsverantwortung, und sind mit hohen Entgelten verbunden. Im Zeitverlauf von 2012 bis 2023 werden die Lohnlücken dort nur langsam kleiner. Deutlich geringer sind die Entgeltlücken bei Stellen mit der Funktion Fachkraft. Im Jahr 2023 bewegt sich die Lücke mit 3,5 Prozent in Richtung Entgeltgleichheit. Die Lohnlücken bei Helferstellen liegen mit 7,0 Prozent noch etwas höher, auch wenn sie seit 2012 deutlich zurückgegangen sind. Im Vergleich der Kreise und der kreisfreien Städte variieren die Ausmaße der Lohnlücken für die einzelnen Anforderungsniveaus von Stellen teilweise beträchtlich.

Bei der Differenzierung nach Stellenniveaus und Altersgruppen wird deutlich, dass in der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre die Lohnlücken auf allen Anforderungsniveaus am niedrigsten sind. Junge Frauen scheinen, höhere Gehälter auszuhandeln. In den höheren Altersgruppen ab 35 Jahren sind die Lücken deutlich größer und reduzieren sich auch im weiteren Lauf des Erwerbslebens kaum. Frauen können ihre Einbußen in ihren Gehältern aufgrund von Arbeitszeitunterbrechungen durch Familienaufgaben nicht wieder ausgleichen. Ähnlich sieht die Situation bei den Arbeitszeiten auf den verschiedenen Stellenniveaus aus: Ab den Altersgruppen ab 35 Jahren steigen die Anteile von Frauen in Teilzeit deutlich an, während ihr Anteil bei den Vollzeitbeschäftigten zurückgeht.

Die Lohnlücken auf den einzelnen Anforderungsniveaus werden zudem durch die Berufssektoren, denen die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber angehören, stark beeinflusst. Bei Stellen für Fachkräfte wird deutlich, dass diese bei einer Besetzung mit personenbezogenen Dienstleistungsberufen oder kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen Entgeltgleichheit erreicht haben, wenn diese mit sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten besetzt sind. Anders stellt sich die Lage bei den Produktions- und MINT-Berufen dar. Dort bestehen noch Lohnlücken zwischen Frauen und Männern, die jedoch mit 4,9 Prozent im Jahr 2023 schon klein sind. Bei Stellen mit der Funktion Spezialist sind die Lohnlücken besonders in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen mit über 20 Prozent hoch. Bei den Stellen mit der Funktion Experte trifft dies zudem noch auf deren Besetzung mit Produktions- und MINT-Berufen zu. Auch dort sind Lohnlücken in Höhe von knapp 20 Prozent vorhanden. Die Verringerung der Entgeltlücken in den Jahren 2022 und 2023 trifft nicht für alle Konstellationen von Stellenniveaus mit Berufssektoren zu. Teilweise stagniert das Ausmaß der Lohnlücke oder diese nimmt sogar zu. Deshalb bedarf es differenzierter Betrachtungen der Kombinationen von Stellenniveaus und Berufssektoren, um der Heterogenität der Entwicklung der Lohnlücken in den Betrieben in Hessen gerecht zu werden. Eine hohe Transparenz erweist sich als wesentliche Grundlage dafür, zielgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit umzusetzen. Bei der Differenzierung nach Altersgruppen

und der Arbeitszeiten in den Berufssektoren zeigt sich wiederum das Muster, dass Frauen ab 35 Jahren häufig in Teilzeit wechseln und die Anteile in Vollzeit geringer werden. Diese Entwicklung setzt sich auch in den älteren Altersgruppen fort.

In den zehn großen Branchen in Hessen variiert das Ausmaß der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung beträchtlich. Während in der Erziehung und in der Pharmabranche Entgeltgleichheit erreicht ist, werden in anderen Branchen hohe Lohnlücken von bis zu 18 Prozent gemessen (Gesundheitsbranche, Kunststoff- und Bankengewerbe). Die Dynamiken in den Entwicklungen der Lohnlücken unterscheiden sich gleichfalls zwischen den Branchen. Während die Lücken beispielsweise in der Pharmaindustrie, in der Chemiebranche, in der Bankenbranche, im Einzelhandel, im Krankenhausbereich und in der Altenpflege reduziert werden konnten, stagnieren sie im Hotel- und Gaststättengewerbe oder im Metall- und Elektrogewerbe nahezu. In allen Branchen fallen die Lohnlücken in der jungen Altersgruppe von 25 bis unter 35 Jahren geringer aus als in den höheren Altersgruppen. Die vorgelegten Daten lassen keine Hinweise auf Kausalitäten zu, schaffen jedoch Transparenz, um vertiefte Diskurse zur Entgeltgleichheit in den großen Branchen in Hessen zu führen.

GLOSSAR

ANFORDERUNGSNIVEAU

Das Anforderungsniveau eines Berufes bildet die Komplexität einer ausgeübten Tätigkeit ab. Es gibt vier Ausprägungsstufen:

- Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlerntätigkeiten (Helfer, Beamte einfacher Dienst, einjährige Berufsausbildung)
- Anforderungsniveau 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (Fachkräfte, Beamte mittlerer Dienst, Ausbildung behinderter Menschen (mind. zweijährig) nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO)
- Anforderungsniveau 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten (Meister, Techniker, kaufmännische Fortbildungen u.ä. Weiterbildungen, Beamte gehobener Dienst, Bachelor)
- Anforderungsniveau 4: Hoch komplexe Tätigkeiten (Studienberufe (mind. vierjährig), Beamte höherer Dienst)

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/uebergreifend-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html>

ARBEITSLOSE (ARBEITSLOSE ARBEITSSUCHENDE)

Arbeitslose sind Personen, die **im arbeitsfähigen Alter sind** (nicht jünger als 15 Jahre und unter der Altersgrenze für den Renteneintritt), in der Bundesrepublik Deutschland wohnen und entweder vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen oder den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind. Diejenigen Personen gelten als arbeitslos, die sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben.

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?blob=publicationFile>

BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZE

Das sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelt ist von Arbeitgebern nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung zu melden. Bei der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung handelt es sich um die Einkommensgröße, bis zu der in Deutschland die Beiträge zur Rentenversicherung von dem Beitragspflichtigen erhoben werden dürfen. Einkommen, welche die Beitragsbemessungsgrenze übersteigen, werden nicht zum Sozialversicherungsbeitrag herangezogen. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung wird jährlich von der Bundesregierung durch die Rechtsverordnung dem Durchschnittseinkommen in Deutschland angepasst.

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html#faq_1460614 und https://www.vdek.com/presse/glossar_gesundheitswesen/beitragsbemessungsgrenze.html

BERUFSSEKTOREN

Die fünf Berufssectoren der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) werden zu **drei Berufssectoren** zusammengefasst. Die Produktions-, IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe werden dabei zu **Produktions- und MINT-Berufen (S1 + S4)** sowie die kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe zu **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (S3 + S5)** zusammengefasst. Die **personenbezogenen Dienstleistungsberufe (S2)** bilden nach wie vor eine eigene Gruppe. *Vgl. hierzu den Eintrag „Klassifikation der Berufe 2010“ in diesem Glossar.*

GERINGFÜGIG ENTLOHNT BESCHÄFTIGTE, AUSSCHLIEßLICH GERINGFÜGIG ENTLOHNT BESCHÄFTIGTE

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (GeB) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Ab dem 01.10.2022 betrug diese Grenze 520 Euro, seit dem 01.01.2024 beträgt sie 538 Euro. Personen, die sozialversicherungspflichtig und gleichzeitig geringfügig entlohnt beschäftigt sind, werden als nur **im Nebenjob** geringfügig entlohnte Beschäftigte bezeichnet. **Ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)** sind Personen, die lediglich einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen.

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile und <https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/minijob>

BRANCHENCLUSTER

Im hessischen Lohnatlas werden zehn Branchencluster auf der Grundlage der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) verwendet. Die Unterklassen im Jahr 2024 wurden in der Bank- und Einzelhandel-Branche sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe angepasst. Diese unterscheiden sich zu den Unterklassen im Hessischen Lohnatlas 2022. Folgende Unterklassen liegen dem aktuellen Lohnatlas zugrunde:

Tabelle 1: Gliederung der Branchencluster nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008

Branche	Kode	Unterklassen
Chemiebranche	20.11.0	Herstellung von Industriegasen
	20.12.0	Herstellung von Farbstoffen und Pigmenten
	20.13.0	Herstellung von sonstigen anorganischen Grundstoffen und Chemikalien
	20.14.0	Herstellung von sonstigen organischen Grundstoffen und Chemikalien
	20.15.0	Herstellung von Düngemitteln und Stickstoffverbindungen
	20.16.0	Herstellung von Kunststoffen in Primärformen
	20.17.0	Herstellung von synthetischem Kautschuk in Primärformen
	20.20.0	Herstellung von Schädlingsbekämpfung-, Pflanzenschutz- und Desinfektionsmitteln
	20.30.0	Herstellung von Anstrichmitteln, Druckfarben und Kitten
	20.41.0	Herstellung von Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Poliermitteln



Branche	Kode	Unterklassen
	20.42.0	Herstellung von Körperpflegemitteln und Duftstoffen
	20.51.0	Herstellung von pyrotechnischen Erzeugnissen
	20.52.0	Herstellung von Klebstoffen
	20.53.0	Herstellung von ätherischen Ölen
	20.59.0	Herstellung von sonstigen chemischen Erzeugnissen a. n. g.
	20.60.0	Herstellung von Chemiefasern
Pharmabranche	21.10.0	Herstellung von pharmazeutischen Grundstoffen
	21.20.0	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen
Kunststoffgewerbe	22.11.0	Herstellung und Runderneuerung von Bereifungen
	22.19.0	Herstellung von sonstigen Gummiwaren
	22.21.0	Herstellung von Platten, Folien, Schläuchen und Profilen aus Kunststoffen
	22.22.0	Herstellung von Verpackungsmitteln aus Kunststoffen
	22.23.0	Herstellung von Baubedarfsartikeln aus Kunststoffen
	22.29.0	Herstellung von sonstigen Kunststoffwaren
Einzelhandel	47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
	92.00.3	Wett-, Toto- und Lotteriewesen
Hotel- und Gaststättengewerbe	55	Beherbergung
	56	Gastronomie
Gesundheitsbranche	86.10.1	Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken)
	86.10.2	Hochschulkliniken
	86.10.3	Vorsorge- und Rehabilitationskliniken
Altenhilfe	87.10.0	Pflegeheime
	87.30.0	Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime
	88.10.1	Ambulante soziale Dienste
	88.10.2	Sonstige soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter
Erziehungsbranche	85.10.1	Kindergärten
	85.10.2	Vorklassen, Schulkindergärten
	88.91.0	Tagesbetreuung von Kindern
Banken	64.11	Zentralbanken
	64.19.1	Kreditbanken einschließlich Zweigstellen ausländischer Banken
	64.19.2	Kreditinstitute des Sparkassensektors

Branche	Kode	Unterklassen
	64.19.3	Kreditinstitute des Genossenschaftssektors
	64.19.4	Realkreditinstitute
	64.19.6	Bausparkassen
	64.92.1	Spezialkreditinstitute (ohne Pfandkreditgeschäfte)
Metall- und Elektrogewerbe	24	Metallerzeugung und -bearbeitung
	25	Herstellung von Metallerzeugnissen
	26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
	27	Herstellung von elektronischen Ausrüstungen
	28	Maschinenbau
	29	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
	30	Sonstiger Fahrzeugbau
	32	Herstellung von sonstigen Waren
	33	Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Quelle: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf?__blob=publicationFile

BRUTTOMONATSENTGELTE

Die Datengrundlage für die vorgelegten Entgeltanalysen stellen die Bruttomonatsentgelte von Frauen und Männern dar, die am Stichtag 31. Dezember einer **sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung** nachgegangen sind und in Hessen gewohnt haben (**Wohnortprinzip**) oder als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in einem der hessischen Betriebe tätig waren, aber ihren Wohnort außerhalb des Landes Hessen hatten (**Arbeitsortprinzip**). Die Daten wurden vom Statistik-Service Südwest der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt.

Beim **Bruttomonatsentgelt** handelt es sich um das Arbeitsentgelt vor Abzug von Steuern (Lohnsteuer, Solidaritätsbeitrag, ggf. Kirchensteuer) und Sozialversicherungsbeiträgen (i.d.R. Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung). Die sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte für Beschäftigte beziehen sich immer auf den ganzen, bis zu diesem Tag durchgehenden Beschäftigungszeitraum beim Arbeitgeber, werden jedoch zum Stichtag 31. Dezember „gemessen“. Der Beschäftigungszeitraum kann das gesamte Kalenderjahr, im Extremfall aber auch nur einen Tag (den 31. Dezember) umfassen. Die Berechnung des **durchschnittlichen individuellen Bruttomonatsentgelts** erfolgt nach der folgenden Formel des Statistik-Service Südwest der Bundesagentur für Arbeit:

$$\text{Durchschnittliches individuelles Bruttomonatsentgelt} = \frac{\text{Entgelte in Euro}}{\text{Beschäftigungstage}} \times \frac{365,25}{12}$$

Zur Berechnung der durchschnittlichen Bruttoeinkommen in € (Median) vgl. auch den Eintrag „Median“ in diesem Glossar.

KLASSIFIKATION DER BERUFE 2010 (KLD B 2010)

Zur Betrachtung der Lohnlücken in verschiedenen Berufsgruppen werden die Daten auf Ebene der Berufssektoren analysiert. Diese sind in der folgenden Tabelle in ihre Berufssektoren, Berufssegmente und Berufshauptgruppen untergliedert und nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) dargestellt.

Tabelle 2: Gliederung der Klassifikation der Berufe (KldB 2010)

Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen	
S1 Produktionsberufe	S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe	11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	
		12 Gartenbauberufe und Floristik	
	S12 Fertigungsberufe	21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	
		22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	
		23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	
		24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	
		28 Textil- und Lederberufe	
	S13 Fertigungstechnische Berufe	93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	
		25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	
		26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	
	S14 Bau- und Ausbauberufe	27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe	
		31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	
		32 Hoch- und Tiefbauberufe	
		33 (Innen-)Ausbauberufe	
S2 Personenbezogene Dienstleistungsberufe	S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	
		29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	
	S22 Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	
		81 Medizinische Gesundheitsberufe	
	S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	
		83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	
		84 Lehrende und ausbildende Berufe	
		91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	
	S31 Handelsberufe	S31 Handelsberufe	94 Darstellende und unterhaltende Berufe
			61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe
		62 Verkaufsberufe	

Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation
	S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
		73 Berufe in Recht und Verwaltung
S4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	74 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe
		41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe
		42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe
S5 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	S51 Sicherheitsberufe	43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe
		53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe
	S52 Verkehrs- und Logistikberufe	01 Angehörige der regulären Streitkräfte
		51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)
S53 Reinigungsberufe	S53 Reinigungsberufe	52 Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten
		54 Reinigungsberufe

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Berufssektoren-und-Berufssegmente.pdf?_blob=publicationFile&v=8

KLASSIFIKATION DER WIRTSCHAFTSZWEIGE 2008 (WZ 2008)

Zur Untersuchung der schweren wirtschaftlichen Lage von Beschäftigten werden die Daten von Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hinzugezogen. Diese werden auf der Ebene der Wirtschaftsabschnitte betrachtet. Folgende Bezeichnungen haben die Abschnitte der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008:

Tabelle 3: Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008)

Abschnitt	Bezeichnung
Abschnitt A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
Abschnitt B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
Abschnitt C	Verarbeitendes Gewerbe
Abschnitt D	Energieversorgung
Abschnitt E	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
Abschnitt F	Baugewerbe
Abschnitt G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
Abschnitt H	Verkehr und Lagerei
Abschnitt I	Gastgewerbe

Abschnitt	Bezeichnung
Abschnitt J	Information und Kommunikation
Abschnitt K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
Abschnitt L	Grundstücks- und Wohnungswesen
Abschnitt M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
Abschnitt N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
Abschnitt O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
Abschnitt P	Erziehung und Unterricht
Abschnitt Q	Gesundheits- und Sozialwesen
Abschnitt R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
Abschnitt S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
Abschnitt T	Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
Abschnitt U	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Quelle: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf?__blob=publicationFile

LOHNLÜCKE BASIEREND AUF BRUTTOMONATSENTGELTEN

Die **Lohnlücke** erfasst **Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung am Wohnort oder am Arbeitsort**. Als Durchschnittswert wird auf den **Median** zurückgegriffen, der den **mittleren Wert der Entgeltverteilung** erfasst und damit die Wirkungen von Ausreißern gut ausblenden kann. Das arithmetische Mittel eignet sich entsprechend weniger gut, da in der Berechnung des Durchschnitts Ausreißer großen Einfluss haben können. Bestehen Unterschiede zwischen den auf der Basis des Medians erfassten Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern, wird die **Differenz in Euro** ermittelt. Zudem wird berechnet, welchen **prozentualen Anteil die Differenz am höheren Bruttomonatsentgelt** ausmacht. Dieser prozentuale Anteil wird ebenfalls als Lohnlücke bezeichnet. Wie wissenschaftliche Untersuchungen zeigen (vgl. Christina Boll, Julian Leppin (2015): [Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland](#): Umfang, Ursachen und Interpretation. Wirtschaftsdienst. Ausgabe 4. ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft, S. 249-254), verdienen Frauen im Schnitt weniger als Männer. Vor diesem Hintergrund werden die ermittelten Werte in folgender Art und Weise interpretiert: **Ein positiver Wert der Lohnlücke bedeutet, dass Männer mehr als Frauen in ihren Bruttomonatsentgelten verdienen. Ein negativer Wert der Lohnlücke lässt darauf schließen, dass Frauen mehr als Männer in ihren Bruttomonatsentgelten erreichen. Vgl. hierzu die Einträge „Bruttomonatsentgelte“ und „Median als Mittelwert für das Bruttomonatsentgelt in Euro“ in diesem Glossar.**

LOHNLÜCKE, BERECHNUNG

Beispiel für die Anwendung des Verfahrens zur Berechnung der Lohnlücke:

Erster Schritt:

durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) von **Frauen** in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (2018) = **3.259 Euro**

durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) von **Männern** in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (2018) = **3.699 Euro**

Zweiter Schritt:

Ermittlung der Differenz (2018): **3.699 Euro minus 3.259 Euro = 440 Euro**

Dritter Schritt:

Prozentuale Größe der Lohnlücke (2018) = **11,9 Prozent**

Vierter Schritt:

Frauen verdienen im Jahr 2018 im Schnitt **11,9 Prozent weniger** als Männer, auch wenn sich beide in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung befinden. Die Lohnlücke beträgt **durchschnittlich 440 Euro pro Monat**.

MEDIAN ALS MITTELWERT FÜR DAS BRUTTOMONATSENTGELT IN EURO

Die Begrenzung der Einkommensverteilung am oberen Rand hat zur Folge, dass die Berechnung von Mittelwerten, wie dem arithmetischen Mittel, methodisch nicht sinnvoll ist, da die tatsächlichen Bruttomonatsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze nicht bekannt sind. Als Maß für den Durchschnitt wird der **Median** herangezogen. Der Median hat gegenüber dem arithmetischen Mittel folgende Vorteile: Eine offene obere Grenze verhindert nicht die Berechnung des Medians, wenn der Median kleiner ist als der Wertebereich der offenen oberen Klasse. Außerdem ist der Median - anders als das arithmetische Mittel - gegenüber den sogenannten Ausreißern robust, also gegenüber Werten, die extrem von anderen Werten abweichen.

Der Median ist das 50-Prozent-Quantil einer Verteilung, das heißt die eine Hälfte der Beschäftigten erzielt ein geringeres Entgelt als der Medianwert, die andere Hälfte ein höheres Entgelt. Der Median wird immer nur für spezifische Gruppen bzw. Teilgruppen ermittelt. Er ist als Mittelwert **nicht zum Vergleich mehrerer Gruppen** zu verrechnen, sondern muss jeweils für jede neu zusammgelegte Gruppe oder Teilgruppe neu ermittelt werden.

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html#faq_1460614

MINDESTLOHN

Am 30. Juni 2020 hat die Mindestlohnkommission ihre Empfehlung für die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in den Jahren 2021 und 2022 abgegeben. Die Bundesregierung ist dieser Empfehlung der Mindestlohnkommission gefolgt. Im Jahr 2021 gab es demnach zwei Steigerungen: Zum 1. Januar 2021 (9,50 Euro) und zum 1. Juli 2021 (9,60 Euro). Im Jahr 2022 stieg der Mindestlohn nochmals in zwei Stufen: Vom 1. Januar 2022 bis 30. Juni 2022 betrug er 9,82 Euro und vom 1. Juli bis 30. September betrug er 10,45 Euro. Ab dem 1. Oktober 2022 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro je Stunde. Im Jahr 2023 erfolgt keine Erhöhung des Mindestlohns. Zum 01.01.2024 erfolgt die Erhöhung auf 12,41 Euro. Zum 01.01.2025 soll eine Erhöhung auf 12,82 Euro erfolgen.

Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Einfuehrung-und-Anpassungen-Mindestlohn/einfuehrung-und-anpassung-mindestlohn.html>

PENDLER, EINPENDLER, AUSPENDLER

Pendler sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Arbeitsgemeinde sich von der Wohngemeinde unterscheidet. Ob und wie häufig gependelt wird, ist unerheblich. Die Wohnortgemeinde kann auch im Ausland liegen. Pendler werden nach Ein- und Auspendlern unterschieden:

Einpendler sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Arbeitsort wohnen. Dementsprechend sind **Auspender** sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Wohnort arbeiten. Die jeweiligen Quoten sind als Anteile an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (**Einpendlerquote**) bzw. Wohnort (**Auspenderquote**) angegeben. Der Stichtag für die Angaben zu den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlern und zu den Pendlerquoten ist der 30. Juni.

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile

UNTERER ENTGELTBEREICH

Zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich** zählen diejenigen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielen. Für West- und Ostdeutschland sind unterschiedliche Schwellen des unteren Entgeltbereichs definiert. Im Jahr 2023 lag die Schwelle für Westdeutschland bei 2.598 Euro, für Deutschland bei 2.530 Euro und für Ostdeutschland bei 2.219 Euro. Diese Definition legt auch die „Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)“ zu Grunde.

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html> (unter „Sozialversicherungspflichtige Bruttononatsentgelte: Schwellen und Grenzen“)

IMPRESSUM

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Sonnenberger Straße 2/ 2A
65193 Wiesbaden

Redaktion

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
Gesamtverantwortlich: Matthias Schmidt

Bezugsquelle

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de oder Website: www.hessischer-lohnatlas.de

Hessischer Lohnatlas Erstellung

IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Goethe-Universität Frankfurt am Main

Luisa Reitmeier, E-Mail: reitmeier@em.uni-frankfurt.de, Tel.: 069 / 798 25459
Julia Börner-Krekel, E-Mail: boerner-krekel@em.uni-frankfurt.de, Tel.: 069 / 798 26466
Dr. Christa Larsen, E-Mail: c.larsen@em.uni-frankfurt.de, Tel.: 069 / 798 22152

Bildnachweis

Symbole erstellt mit Adobe Express und Microsoft Office

Stand: März 2025

Der Hessische Lohnatlas wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Europäischen Union und der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Es darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl dieses Dossier dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

HESSEN



Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
Sonnenberger Str. 2/2a, 65193 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de
www.arbeitswelt.hessen.de



ARBEITSWELT
HESSEN

innovativ · sozial · nachhaltig

