



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 – ALTENPFLEGE

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

07. März 2025



Inhaltsverzeichnis

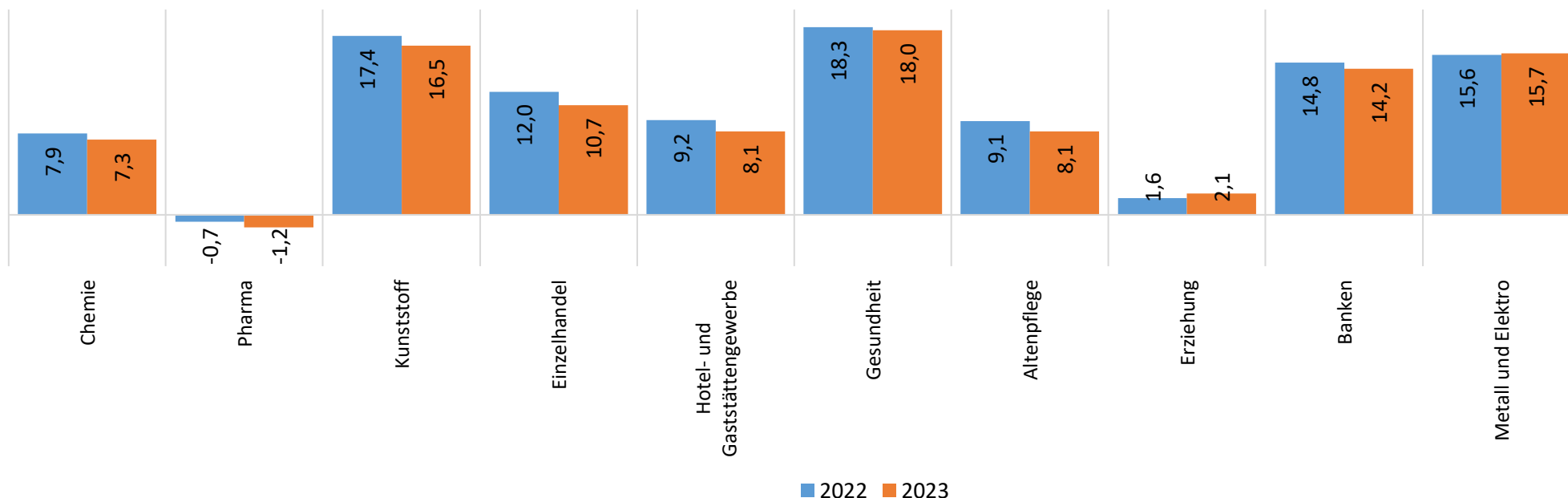
| | |
|--|----|
| ENTWICKLUNG VON LOHNLÜCKEN UND BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN IN GROßEN BRANCHEN IN HESSEN | 2 |
| Altenpflege in Hessen..... | 4 |
| RESÜMEE ZUM ÜBERBLICK ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT BEI BETRIEBEN UND GROßEN BRANCHEN IN HESSEN | 10 |
| GLOSSAR..... | 12 |
| IMPRESSUM.....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

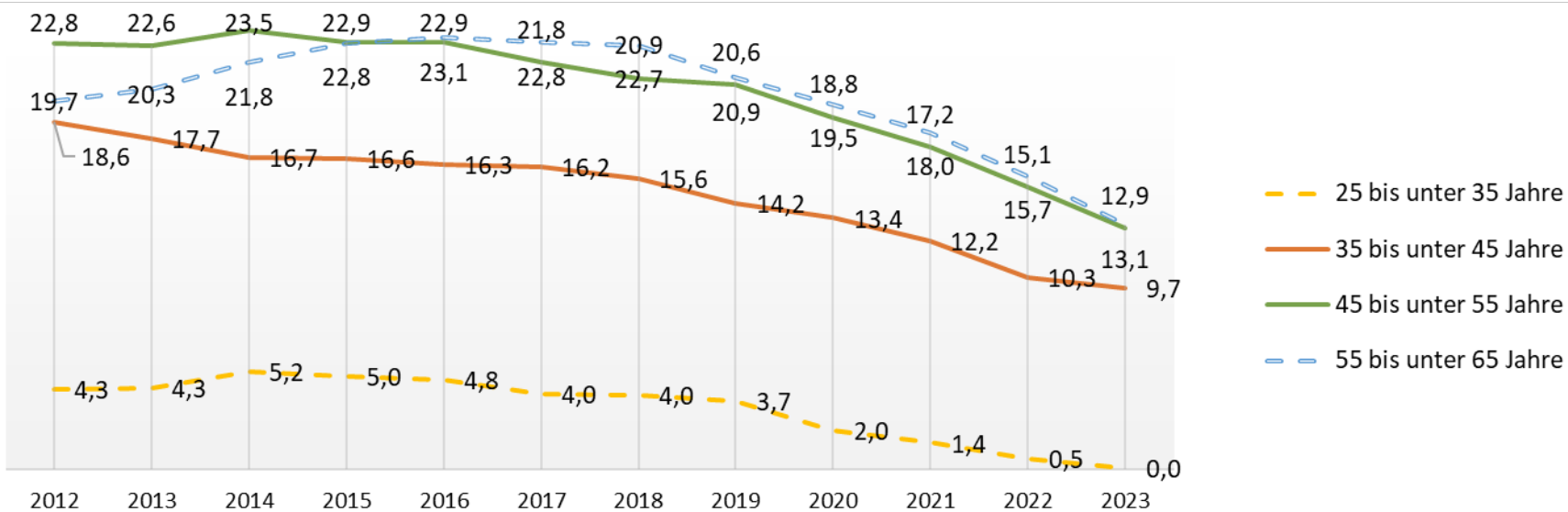
Das Ausmaß der Lohnlücken wird – wie oben schon angedeutet – in den einzelnen Branchen von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Konkret geht es vor allem um den Anteil von Frauen und Männern, die in der jeweiligen Branche sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sowie deren Arbeitszeitumfänge. Darüber 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.

Altenpflege in Hessen

Das Branchencluster besteht gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) aus den Unterklassen Pflegeheime (87.10.0), Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime (87.30.0), Ambulante soziale Dienste (88.10.1) und sonstige soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter (88.10.2).

Im Zeitverlauf werden die Lohnlücken von den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altenpflege in allen Altersgruppen kleiner. Entgeltgleichheit ist im Jahr 2023 in der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre erreicht. Allerdings sind die Lohnlücken in den höheren Altersgruppen noch hoch und liegen zwischen 9,7 und 13,1 Prozent.

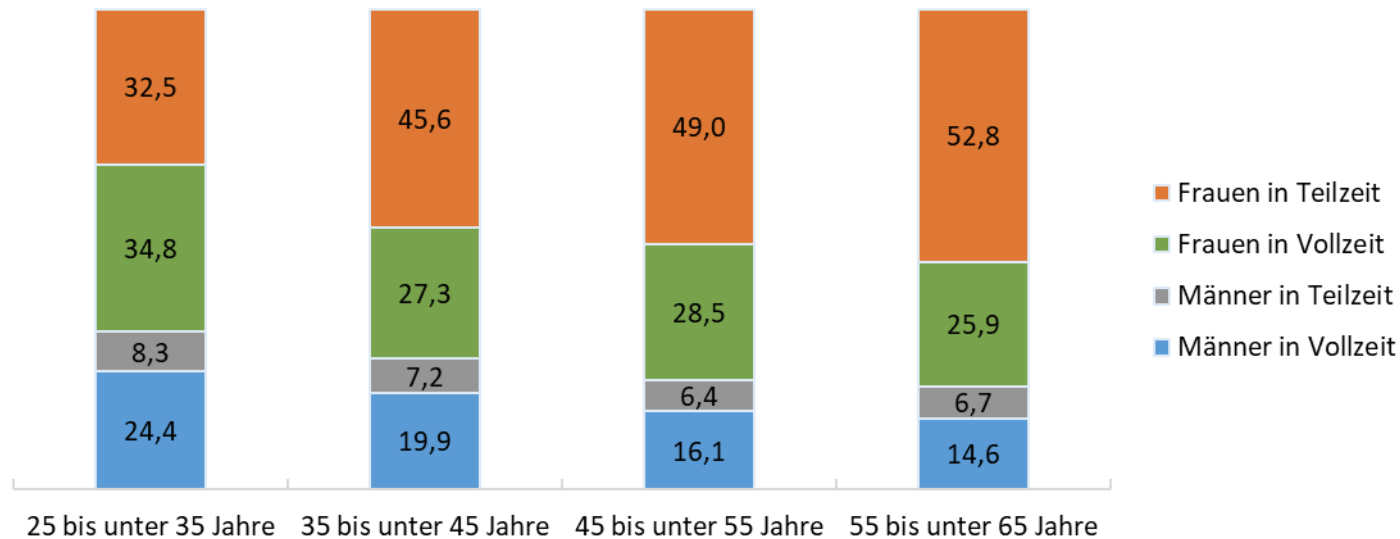
Abbildung 2: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche "Altenpflege" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



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

Je nach Altersgruppe unterscheidet sich der Anteil der Männer und Frauen, die in Vollzeit oder in Teilzeit tätig sind. In der jüngsten Altersgruppe ist der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen höher, der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen niedriger als in den höheren Altersgruppen. Während unter den Beschäftigten im Alter von 25 bis 34 Jahren nur ein Drittel in Teilzeit tätige Frauen sind, sind es in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jahren etwa die Hälfte. Der Männeranteil unter den Beschäftigten nimmt in den höheren Altersgruppen ab.

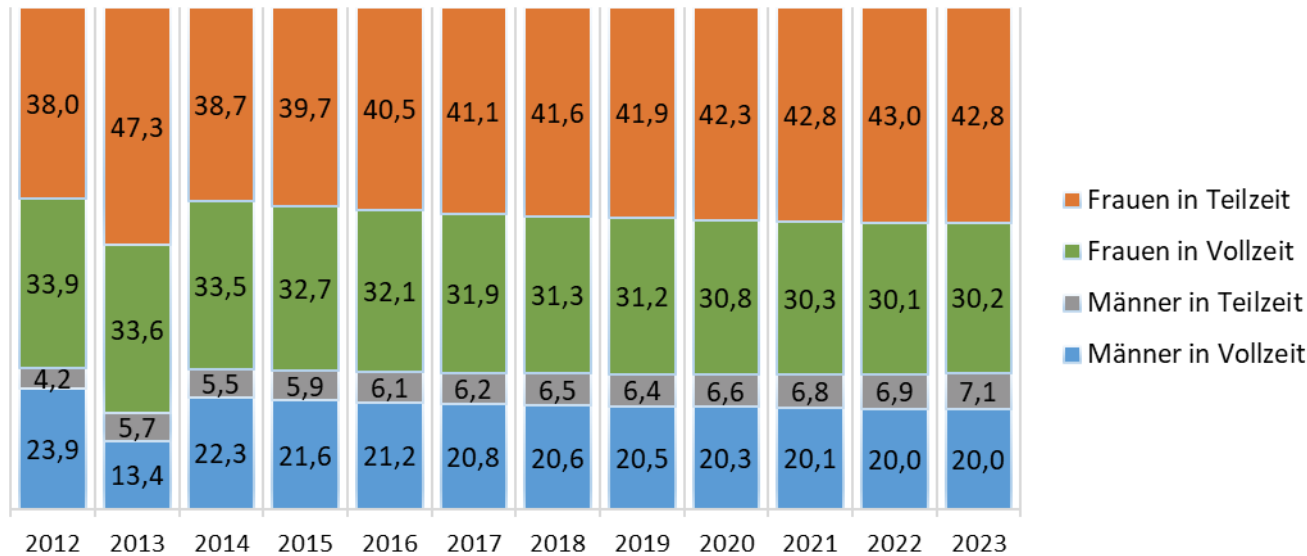
Abbildung 3: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Altenpflege" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

Ungefähr die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altenpflege ist in Teilzeit tätig. Frauen sind allerdings weit häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer liegt im Jahr 2023 bei 7,1 Prozent, der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen dagegen bei 30,2 Prozent. Im Zeitverlauf steigt der Anteil der in Teilzeit tätigen Männer und Frauen leicht. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten geht dagegen etwas zurück.

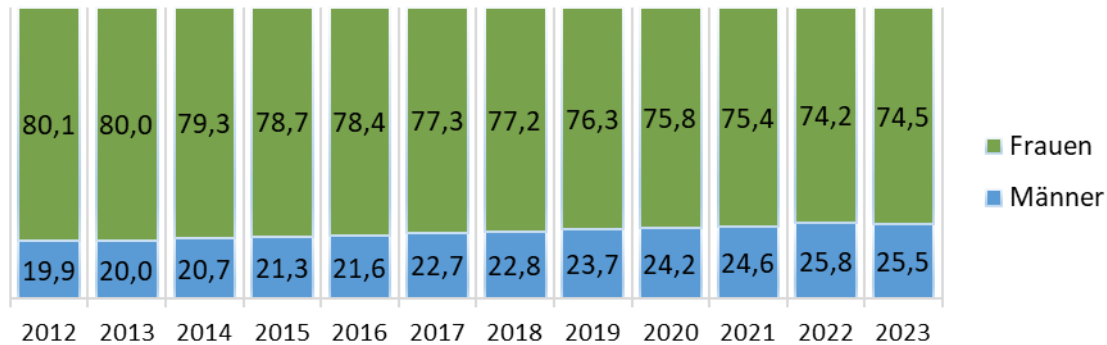
Abbildung 4: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

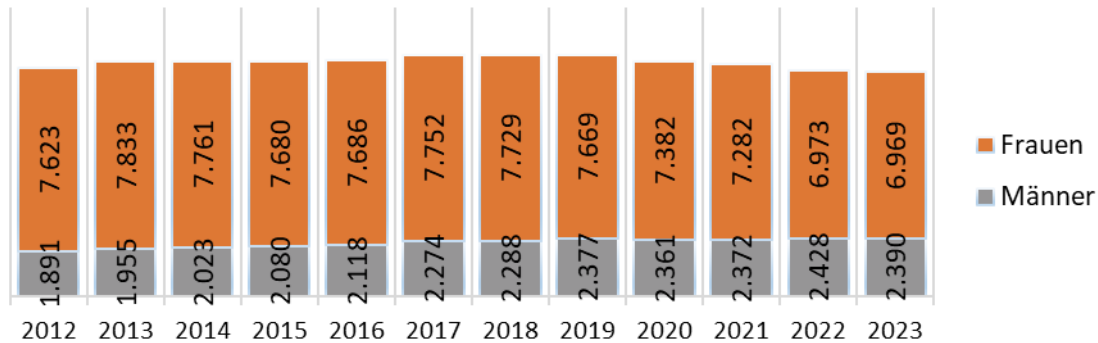
Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt in der Altenpflege bei 7 Prozent. Drei Viertel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen. In den letzten Jahren hat sich vor allem die Zahl der weiblichen Minijobber verringert.

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



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

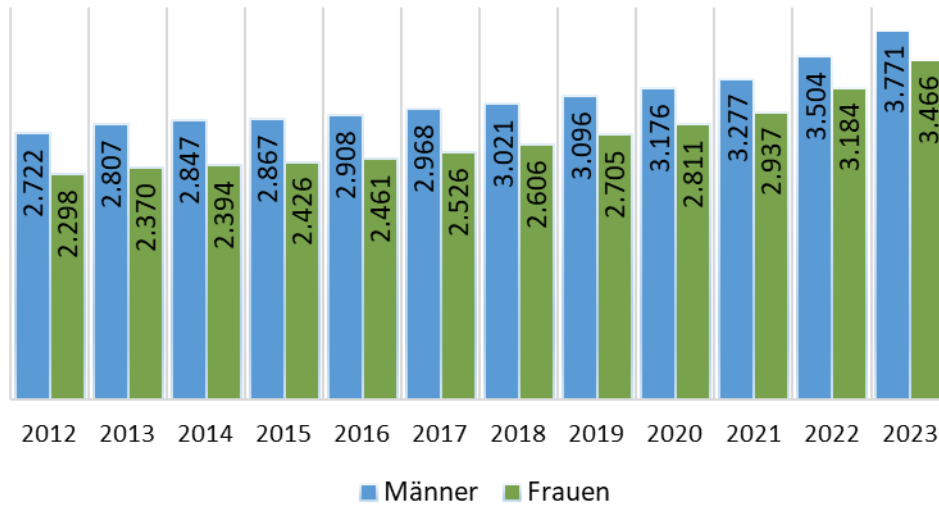
Abbildung 6: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



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

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten steigen im Zeitraum von 2012 bis 2023 zunächst leicht, in den letzten Jahren dann stark. Frauen verdienen in der Altenpflege im Schnitt weniger als Männer.

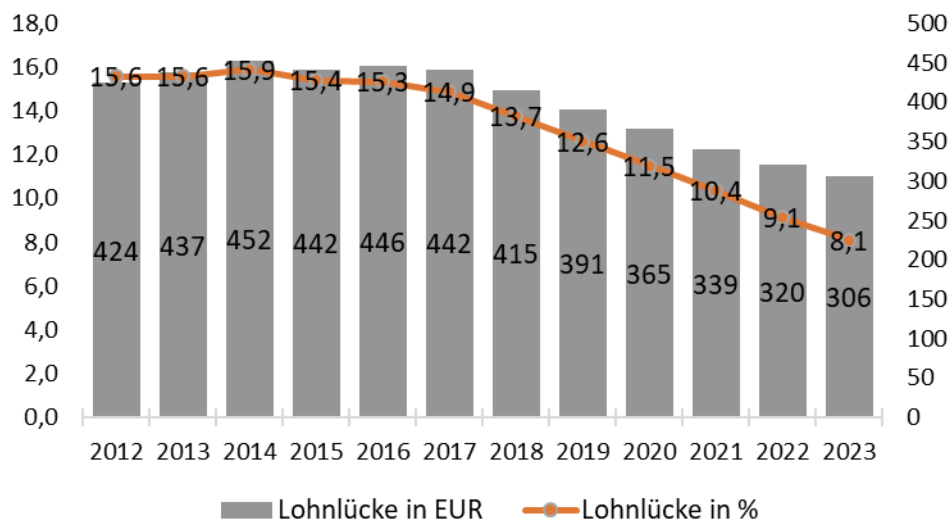
Abbildung 7: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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

Das Ausmaß der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung lag in den ersten Jahren des betrachteten Zeitraums recht konstant bei mehr als 15 Prozent. Seit 2017 hat sich die Entgeltlücke dann deutlich reduziert. Allerdings beträgt sie im Jahr 2023 immer noch 8,1 Prozent. Frauen verdienen in der Altenpflege im Schnitt 306 Euro weniger als Männer.

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



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

In der Altenpflegebranche ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten sehr hoch. Gleiches gilt für den Anteil der in Teilzeit Beschäftigten. Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt bei 7 Prozent. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten steigen seit 2012 kontinuierlich. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung beträgt allerdings im Jahr 2023 immer noch 8 Prozent.

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 ENTLOHNTE BESCHÄFTIGTE, AUSSCHLIEßLICH GERINGFÜGIG ENTLOHNTE 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 |
| | | 93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau |
| | S13 Fertigungstechnische Berufe | 25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe |
| | | 26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe |
| | | 27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe |
| | S14 Bau- und Ausbauberufe | 31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe |
| | | 32 Hoch- und Tiefbauberufe |
| | | 33 (Innen-)Ausbauberufe |
| 34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe | | |
| S2 Personenbezogene Dienstleistungsberufe | S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe | 29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung |
| | | 63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe |
| | S22 Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe | 81 Medizinische Gesundheitsberufe |
| | | 82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik |
| | S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe | 83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie |
| | | 84 Lehrende und ausbildende Berufe |
| | | 91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe |
| | | 94 Darstellende und unterhaltende Berufe |
| S31 Handelsberufe | 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 | 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 zusammengelegte 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 Bruttomonatsentgelte: 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

