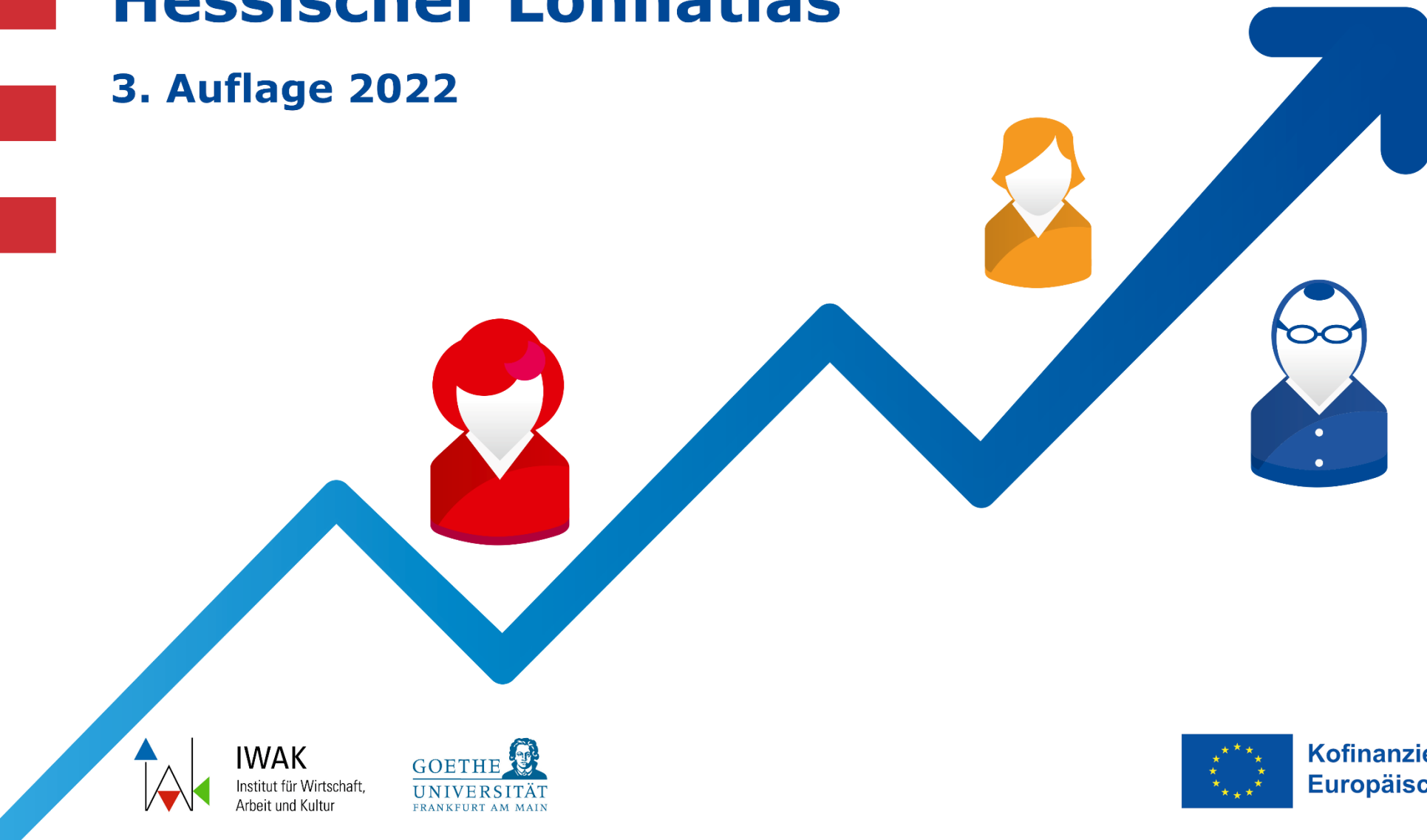




# Hessischer Lohnatlas

3. Auflage 2022



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

# HESSISCHER LOHNATLAS

3. Auflage 2022

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

16. Dezember 2022



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und seinen Regionen.....</b>	<b>1</b>
1.1 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in den beiden Pandemie Jahren 2020 und 2021 .....	2
1.2 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und in seinen 26 Kommunen .....	4
1.3 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus .....	10
1.4 Lohnlücken im Vergleich der Einwohnerinnen und Einwohner mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit .....	17
1.5 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Berufssektoren .....	19
RESÜMEE ZUM ÜBERBLICK ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT IN HESSEN UND SEINEN REGIONEN .....	26
GLOSSAR.....	27
IMPRESSUM.....	38

---

## 1. Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und seinen Regionen

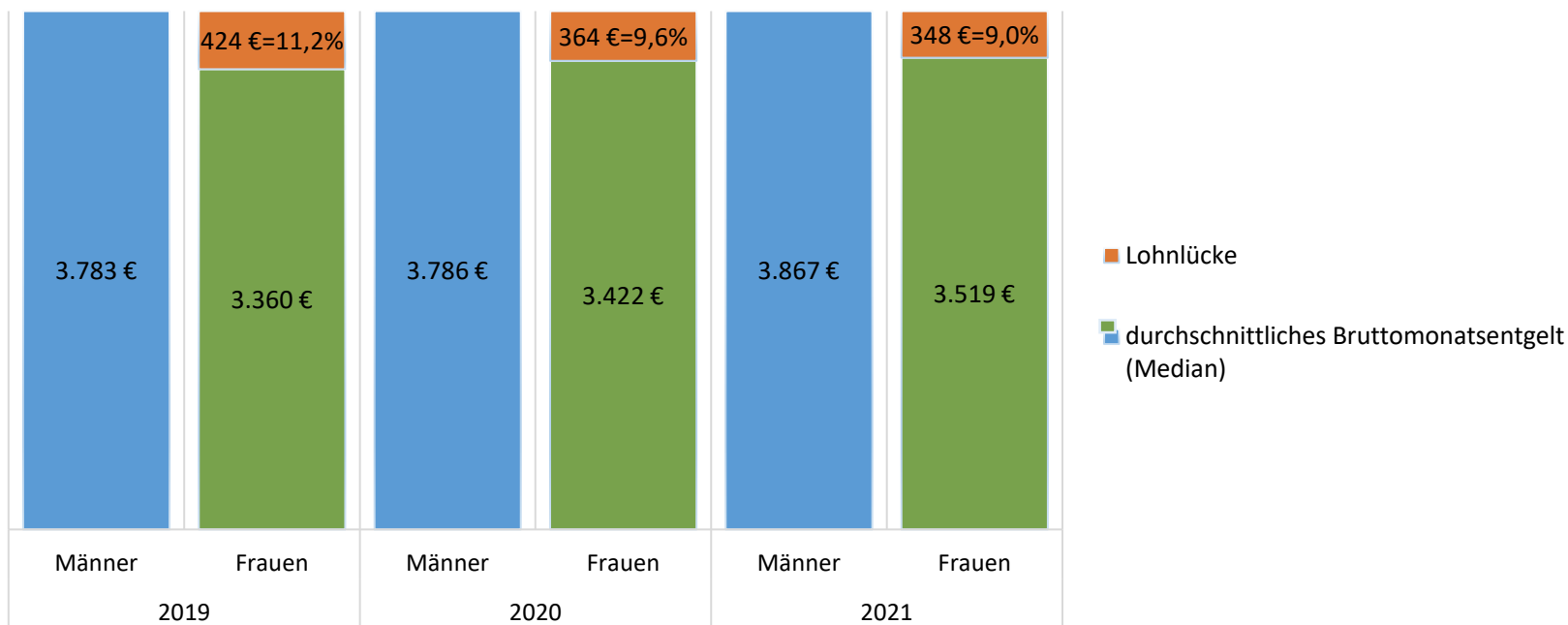
Die Förderung der Entgeltgleichheit kann zielgerichtet erfolgen, wenn deutlich wird, wo noch Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Im Folgenden werden Daten zur Lage in Hessen und seinen Regionen vorgestellt, um eine systematische Transparenz zu erreichen.

Ausgangspunkt der hier vorgelegten Berechnungen sind die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit von Frauen und Männern, die in Hessen leben, also Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen sind. Wenn sich die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen und Männern in ihrer Höhe unterscheiden, kann eine sogenannte Lohnlücke identifiziert werden. Das hier angewandte Verfahren zur Ermittlung der Lohnlücke beruht auf einem Vergleich der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung differenziert nach deren Wohnort in Hessen. Als Maß für den Durchschnitt wird der Median herangezogen, der den mittleren Wert einer Einkommensverteilung darstellt. Die ermittelte Lücke kann entweder als Lohnabstand in Euro angegeben oder als prozentualer Anteil des höheren Bruttomonatsentgelts dargestellt werden.

## 1.1 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in den beiden Pandemie Jahren 2020 und 2021

Wie bereits in den einführenden Erläuterungen zu möglichen Wirkungen der Pandemie auf die Entwicklung der Lohnlücken ausgeführt wird, kann davon ausgegangen werden, dass sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Vergleich zur Vorpandemiezeit im ersten und zweiten Pandemiejahr (2020 und 2021) verkleinert hat.

Abbildung 1: Median der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten und rechnerisch ermittelte Lohnlücke zwischen den Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern in Hessen (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro/Prozent



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

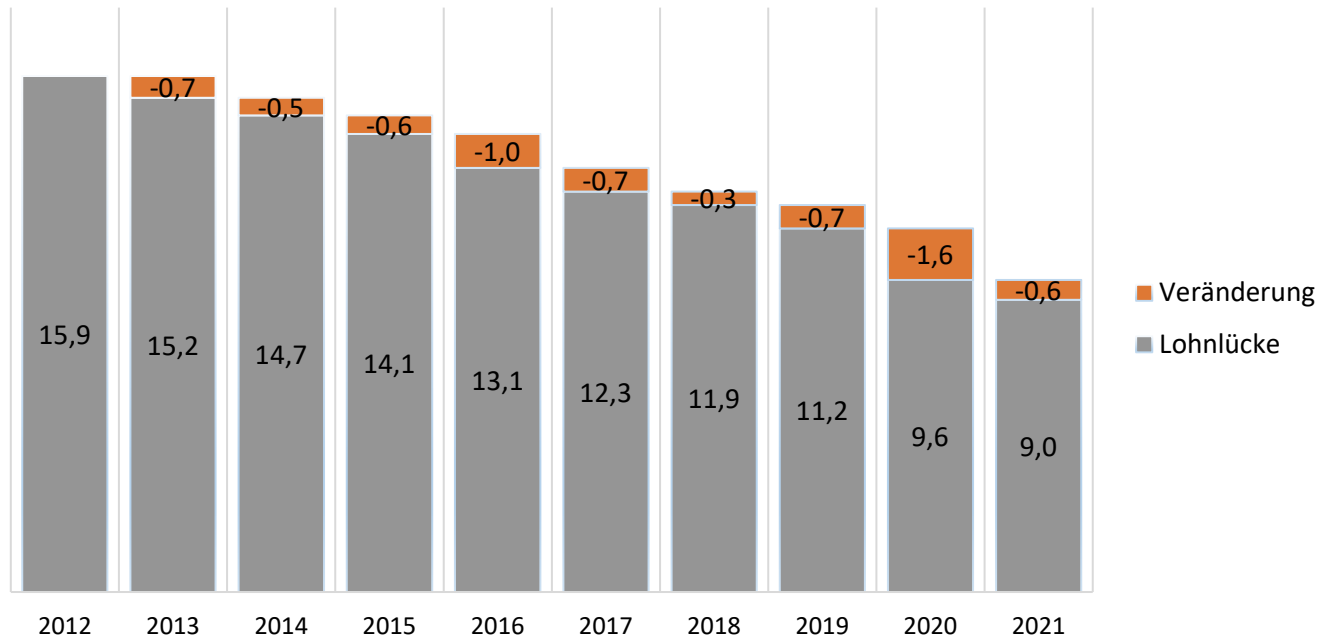
Die Lohnlücken haben im Vorpandemiejahr 2019 noch eine Größe von 11,2 Prozent. Frauen, die in Hessen wohnen, verdienen 425 Euro weniger als Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Im ersten Pandemiejahr 2020 ist die Entgeltlücke mit einer Größe von 9,6 Prozent bereits deutlich kleiner geworden. Frauen verdienen 364 Euro weniger als Männer in Hessen. Die starke Annäherung an Entgeltgleichheit geht vor allem darauf zurück, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern im Vergleich zu 2019 stabil geblieben sind, während die Entgelte von Frauen im Schnitt ansteigen. In den obigen Ausführungen zur inhaltlichen Rahmung wird dies mit hohen Einstiegsentgelten einer wachsenden Zahl junger hochqualifizierter Berufseinsteigerinnen, mit dem Einsatz von Kurzarbeit, von dem vor allem Männer

betroffen waren, mit hohen Entgelten für eine anwachsende Anzahl an Leiharbeitskräften in der Pflege- und Gesundheitsbranche sowie mit der Zahlung von Zulagen in dieser Branche begründet. Da hier ausschließlich sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden, dürfte sich die Freisetzung von geringfügig Beschäftigten in den stark von der Pandemie betroffenen Branchen in den Zahlen kaum auswirken. Auch die in der Praxis vermuteten Rückgänge in den Entgelten bei Vollzeitbeschäftigten, dies sind überwiegend Männer, können wirksam sein. Es ist zudem davon auszugehen, dass in vielen Berufen auch während der Pandemie bereits hoher Fachkräftemangel besteht und dass Arbeitgebende mit Entgeltanreizen versuchen, ihre Beschäftigten an sich zu binden. Vor diesem Hintergrund sind sowohl bei Männern als auch bei Frauen Anstiege in den Entgelten zu erwarten. Mit hoher Wahrscheinlichkeit gleichen sich im Falle der Männer im Jahre 2020 die Entgelteinbußen von Kurzarbeit über die Entgeltanstiege rechnerisch wieder aus, was sich als Stagnation der Entgelte im Vergleich mit dem Vorpandemiejahr 2019 abbildet. Im Falle von Frauen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, kann ebenfalls solch ein rechnerischer Ausgleich gegeben oder möglicherweise die gemessenen Entgeltanstiege im Jahr 2020 damit entstanden sein.

Im zweiten Pandemiejahr 2021 wird die Entgeltlücke noch kleiner. Allerdings hat sich die Dynamik der Verringerung deutlich verlangsamt. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung steigen im Vergleich zum ersten Pandemiejahr wieder beträchtlich an. Dies kann möglicherweise auf die Abnahme von Kurzarbeit und die Verfügbarkeit der vollen Bruttomonatsentgelte bei gleichzeitiger Lohnsteigerung in den Produzierenden Branchen, in welchen in Hessen viele Männer beschäftigt sind, zurückgeführt werden. Vor allem mittelständische Betriebe sind im Produzierenden Gewerbe stark vertreten. Sie zahlen aufgrund des großen Fachkräftemangels stetig höhere Entgelte. Auch die Entgelte von Frauen steigen weiter. Diese Entwicklung mag ebenso auf Lohnerhöhungen im öffentlichen Bereich als auch in Branchen mit hohem Fachkräftemangel und den dortigen Anreizen mit höheren Entgelten zurückzuführen sein. Die Entgelte von Männern steigen zwischen 2020 und 2021 etwas schneller als jene von Frauen. Im Jahr 2021 verdienen Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen noch 348 Euro weniger in ihren Bruttomonatsentgelten als Männer.

Im Vergleich der Entwicklung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung seit 2012 verdeutlicht die folgende Grafik die starke Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit im ersten Pandemiejahr 2020.

Abbildung 2: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung und Veränderungen zum jeweiligen Vorjahr in Hessen (Wohnort), differenziert nach Jahren, Angaben in Prozent und Prozentpunkten



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

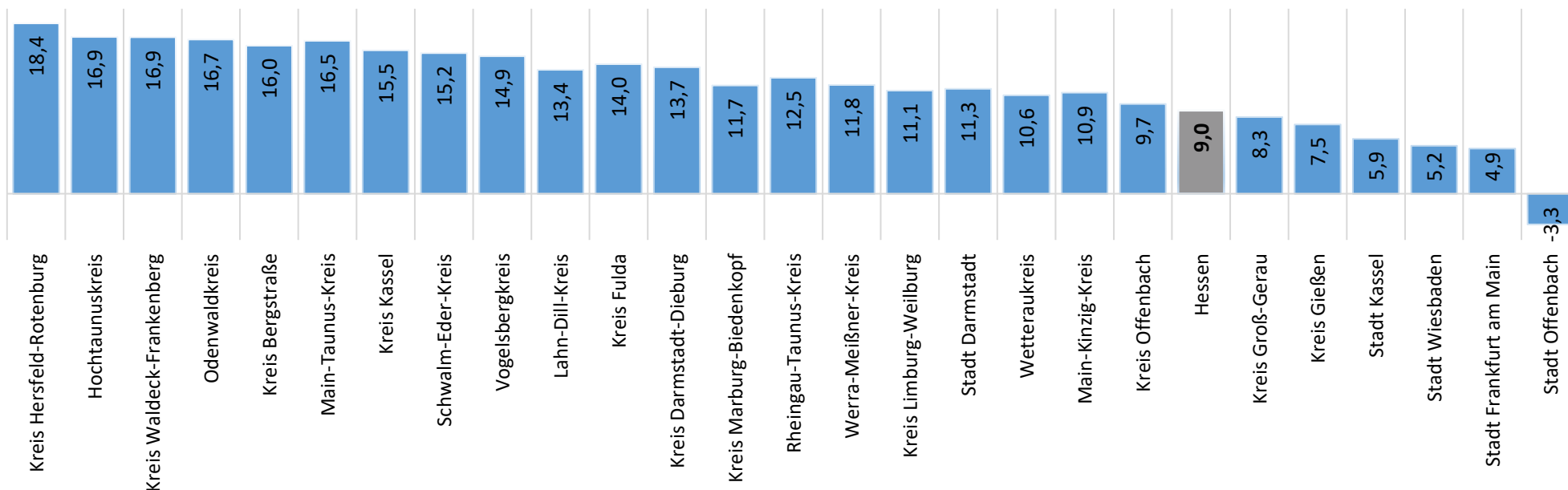
**Im ersten Pandemiejahr 2020 ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen so stark zurückgegangen wie nie zuvor seit 2012, dem Beginn der statistischen Beobachtung. Im zweiten Pandemiejahr 2021 hat sich die Entwicklungsdynamik wieder etwas verlangsamt.**

## 1.2 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und in seinen 26 Kommunen

Die neuesten verfügbaren Daten zeigen, dass die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im zweiten Pandemiejahr 2021 in Hessen im Schnitt 9,0 Prozent beträgt. Nachfolgend steht ein positiver Wert dafür, dass Bruttomonatsentgelte von Frauen niedriger als jene von Männern sind und vice versa. Allerdings bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den 26 Kreisen und kreisfreien Städten. Während die Einwohnerinnen der Stadt Offenbach im Schnitt vier Prozent mehr als die männlichen Einwohner der Stadt verdienen, stellt sich die Lage am anderen Ende des Spektrums im Kreis Hersfeld-Rotenburg deutlich anders

dar. Dort verdienen Frauen, die im Kreis leben, in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Schnitt 18,4 Prozent weniger als Männer. Mit Blick auf die Verteilung aller kreisfreien Städte und Gemeinden wird deutlich, dass in den urbanen Gebieten niedrige einstellige Lohnlücken, die bereits nah an der Entgeltgleichheit sind, vorhanden sind. Demgegenüber sind die Lücken in den Kreisen, die sich an den Rändern des Landes befinden und nicht mehr gut an die Infrastruktur von Autobahnen und Bahn angebunden sind, nach wie vor sehr hoch. Die Lohnlücken befinden sich dort zwischen knapp 15 und 18 Prozent. Kreise, die nah an den urbanen Zentren liegen, haben Lohnlücken zwischen knapp 7 und 14 Prozent. Ausnahmen sind der Main-Taunus- und der Hochtaunuskreis, die trotz ihrer Nähe zu den Großstädten des Rhein-Main-Gebiets hinsichtlich ihrer Wohnbevölkerung große Lohnlücken aufweisen. Der Kreis Gießen sticht zudem hervor, da dort eine geringe Lohnlücke von 7,5 Prozent ermittelt wird, die in dieser Größenordnung sonst nur in den kreisfreien Großstädten zu finden ist.

Abbildung 3: Lohnlücken\* zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten (Median) von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung\* im Jahr 2021 in Hessen (Wohnort), differenziert nach Regionen, Angaben in Prozent



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

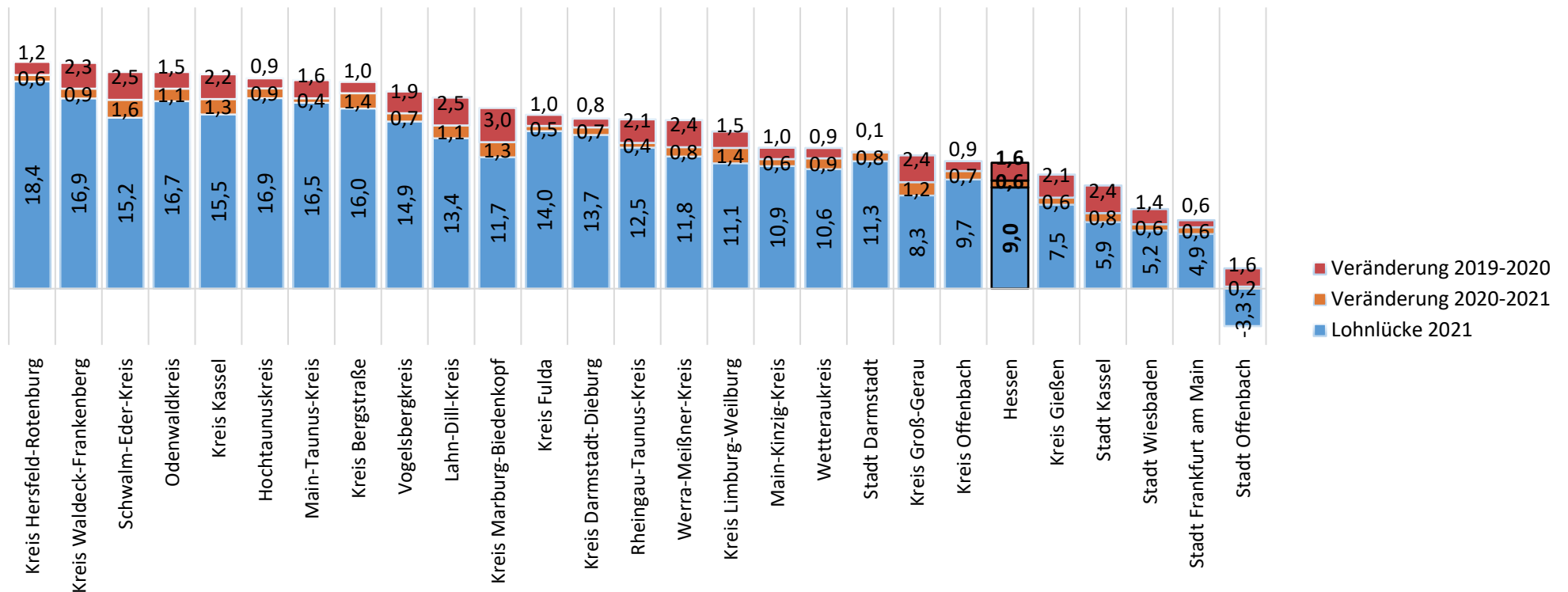
Anmerkung: \*positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern.

Die Lohnlücken haben sich während der Pandemie schneller verringert als in den Jahren zuvor. Es wird jedoch deutlich, dass die Dynamik unterschiedlich groß ist. In einigen Kommunen zeigen sich im ersten Pandemiejahr 2020 besonders starke Rückgänge der Entgeltlücken, eine Dynamik, welche im zweiten Pandemiejahr 2021 wieder abnimmt. Dazu gehören beispielsweise der Kreis Waldeck-Frankenberg, Schwalm-Eder-Kreis, Main-Taunus-Kreis, Lahn-Dill-Kreis, Kreis Marburg-Biedenkopf, Rheingau-Taunus-Kreis, Werra-Meißner-Kreis, Kreis Groß-Gerau, Kreis Gießen, kreisfreie Städte Kassel, Wiesbaden und Offenbach. In anderen Kommunen, wie beispielsweise dem



Kreis Bergstraße, gehen die Lohnlücken gerade im zweiten Pandemiejahr besonders stark zurück. Ein drittes Muster bildet sich beispielsweise im Hochtaunuskreis, im Kreis Darmstadt-Dieburg, Kreis Limburg-Weilburg, Wetteraukreis, Kreis Offenbach und in der kreisfreien Stadt Frankfurt ab: Dort sind die Rückgänge in den Entgeltlücken in beiden Jahren ähnlich groß.

Abbildung 4: Veränderungen der Lohnlücken\* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Zeitabschnitten und Regionen, Angaben in Prozent und Prozentpunkten



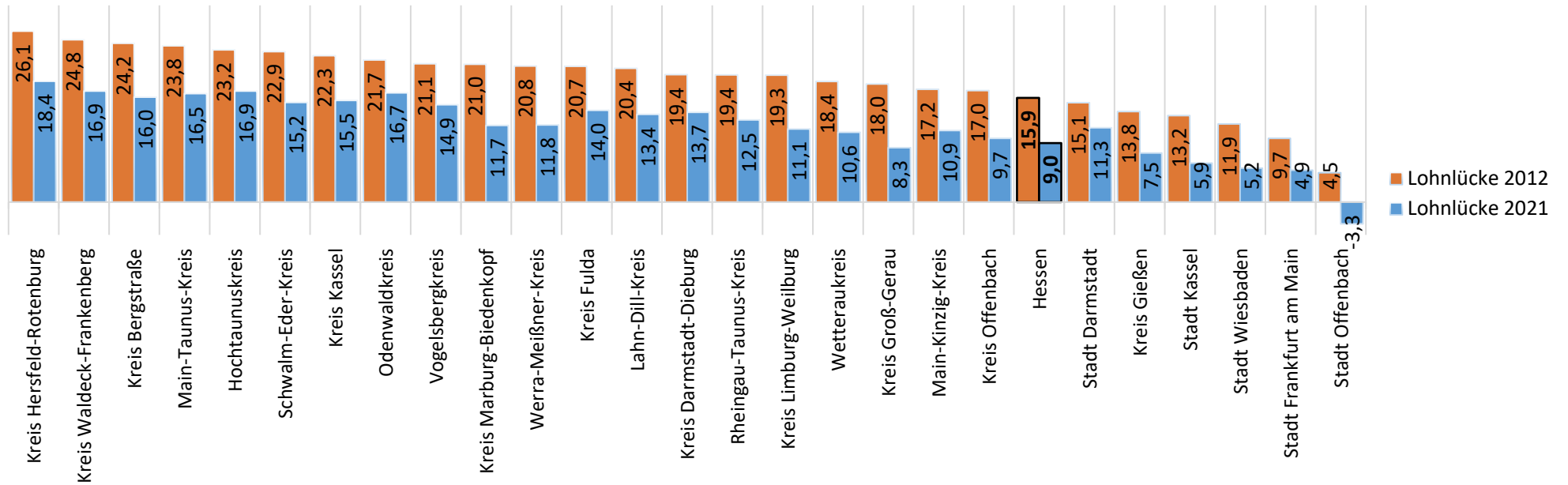
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: \*positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern.

**Die Größe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen auch während der Pandemie beträchtlich. Insgesamt gehen die Lohnlücken in den Pandemie Jahren in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen überdurchschnittlich schnell zurück.**

Seit 2012 werden in Hessen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung statistisch ermittelt. Im Jahr 2012 liegt die durchschnittliche Lohnlücke im Land noch bei 15,9 Prozent. Sie hat sich bis 2021 auf 9,0 Prozent reduziert. Dies ist ein Rückgang um 6,9 Prozentpunkte über einen Zeitraum von neun Jahren, was einer Verringerung von mehr als einem Drittel entspricht. Die Grafik verdeutlicht, dass bereits im Jahr 2012 sehr unterschiedliche Ausgangslagen gegeben sind. Während bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Hersfeld-Rotenburg eine Lohnlücke von 26,1 Prozent besteht, ist die Lohnlücke in der kreisfreien Stadt Offenbach nur noch 4,5 Prozent groß. Die blauen Balken demonstrieren, dass die Annäherungen an Entgeltgleichheit regional nicht gleichförmig stattgefunden haben. Beispielsweise zeigt sich, dass der Vogelsbergkreis und der Kreis Marburg-Biedenkopf im Jahr 2012 noch vergleichbar große Lohnlücken hatten. Im Jahr 2021 ist die Lohnlücke im Kreis Marburg-Biedenkopf mit 11,7 Prozent deutlich kleiner als im Vogelsbergkreis mit noch 14,9 Prozent. Ein ähnliches Muster zeigt sich beim Vergleich des Main-Kinzig-Kreises mit dem Kreis Offenbach. In beiden Beispielen hat jener Kreis mit stärkerer urbaner Struktur einen schnelleren Rückgang der Lohnlücke zu verzeichnen. Dies unterstützt die Begründung, dass sich Lohnlücken in urbanen Bereichen schneller verkleinern als in ländlich strukturierten Gebieten. Dies entspricht auch den Erkenntnissen der einschlägigen Forschung, wonach insbesondere Großbetriebe und Universitäten in Großstädten zu einer schnelleren Arbeitsmarktintegration qualifizierter Frauen und deren Aufstiegen führen als kleinteilige Betriebsstrukturen in ländlichen Räumen. Die Grafik verdeutlicht auch, dass es durchaus Abweichungen von diesen Mustern gibt. Der urban geprägte Main-Taunus-Kreis unterscheidet sich in der Entwicklung der Entgeltlücke im Zeitverlauf vom eher ländlich geprägten Kreis Bergstraße kaum.

Abbildung 5: Lohnlücken\* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Wohnort), differenziert nach Regionen und Jahren, Angaben in Prozent

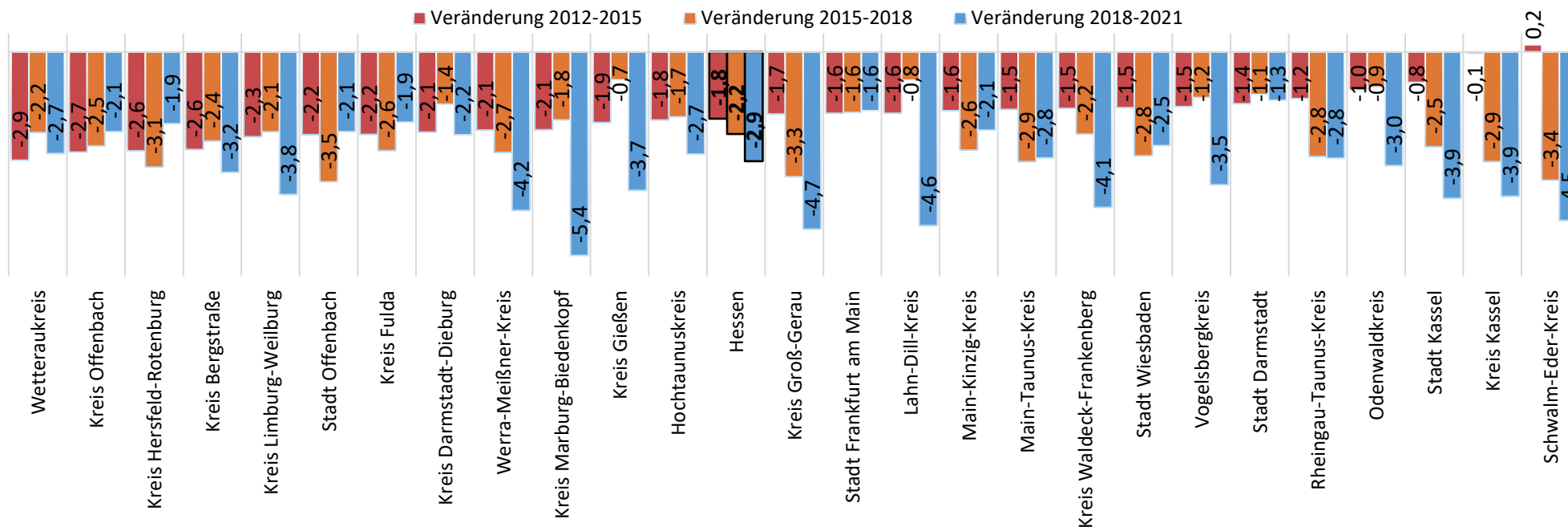


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: \*positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern.

Die Annäherung an Entgeltgleichheit in den Kreisen und kreisfreien Städten verläuft auch schon vor den beiden Pandemie Jahren 2020 und 2021 nicht gleichförmig. Die folgende Grafik zeigt jeweils Vier-Jahres-Zeiträume, und zwar von 2012 bis 2015, von 2015 bis 2018 und von 2018 bis 2021 auf. Ein positiver Wert verweist dabei auf einen Anstieg der Lohnlücke, ein negativer Wert auf eine Verringerung der Lohnlücke. Bei den meisten Kreisen und kreisfreien Städten nimmt die Dynamik im Zeitverlauf zu, so dass die größten Veränderungen der Lohnlücken in den Jahren seit 2018 stattfinden. Jedoch zeigt sich beispielsweise im Kreis Offenbach und in der Stadt Frankfurt die gegenteilige Entwicklung mit einem sich verlangsamenden Entwicklungsprozess. Mit hoher Wahrscheinlichkeit nehmen verschiedene Faktoren wie beispielsweise die regionale Wirtschafts- und Betriebsstruktur, die Verfügbarkeit von hochqualifizierten Frauen und ausreichender Kinderbetreuungsinfrastruktur oder die jeweilige Größe der Lohnlücke zu Beginn der Messung Einfluss auf die jeweilige Entwicklungsdynamik.

Abbildung 6: Veränderung der Lohnlücken\* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Zeitabschnitten und Regionen, Angaben in Prozentpunkten



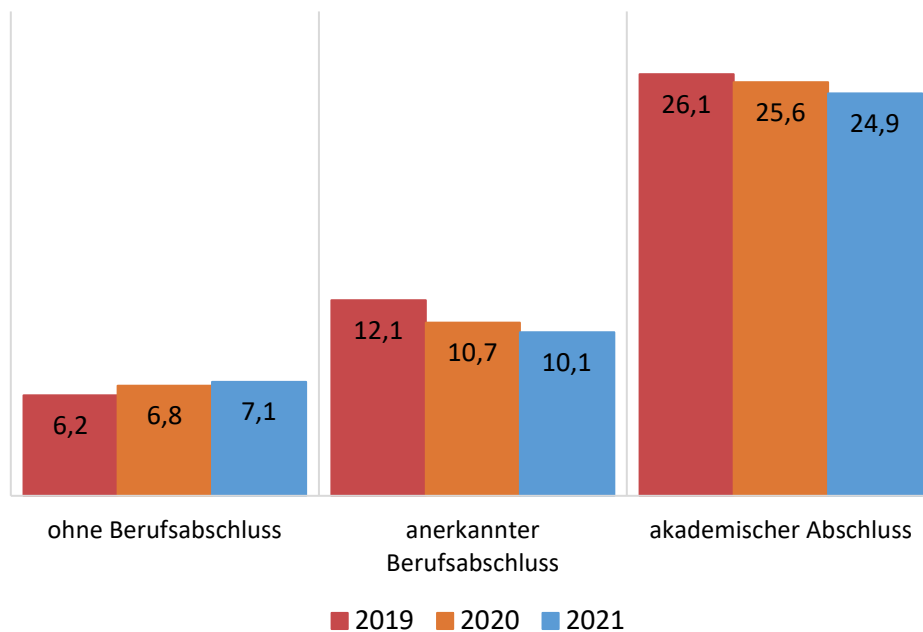
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK  
 Anmerkung: \*positiver Wert = Lohnlücke gestiegen; negativer Wert = Lohnlücke gesunken

**Die Entgeltgleichheit hat sich bei der Wohnbevölkerung in allen hessischen Kommunen von 2012 bis 2021 verbessert.**

### 1.3 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern auf den verschiedenen Qualifikationsniveaus der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die in Hessen leben, entwickeln sich während der Pandemie unterschiedlich. Die Entgeltlücke bei Beschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen, nimmt während der Pandemie leicht zu. Die gegenteilige Entwicklung zeigt sich bei den Lohnlücken qualifizierter Beschäftigter. Diese verkleinern sich in den beiden Pandemie Jahren um zwei Prozentpunkte, eine Entwicklung, die einen beträchtlichen Rückgang darstellt. Auch bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen zeigen sich Abnahmen der Entgeltlücken, jedoch mit deutlich geringerer Dynamik im Vergleich zu den Fachkräften. Insgesamt bleiben die Größen der Entgeltlücken zwischen den drei Qualifikationsniveaus unterschiedlich. Je höher die Qualifikation der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten desto größer erweisen sich auch im Jahr 2021 noch die Lohnlücken.

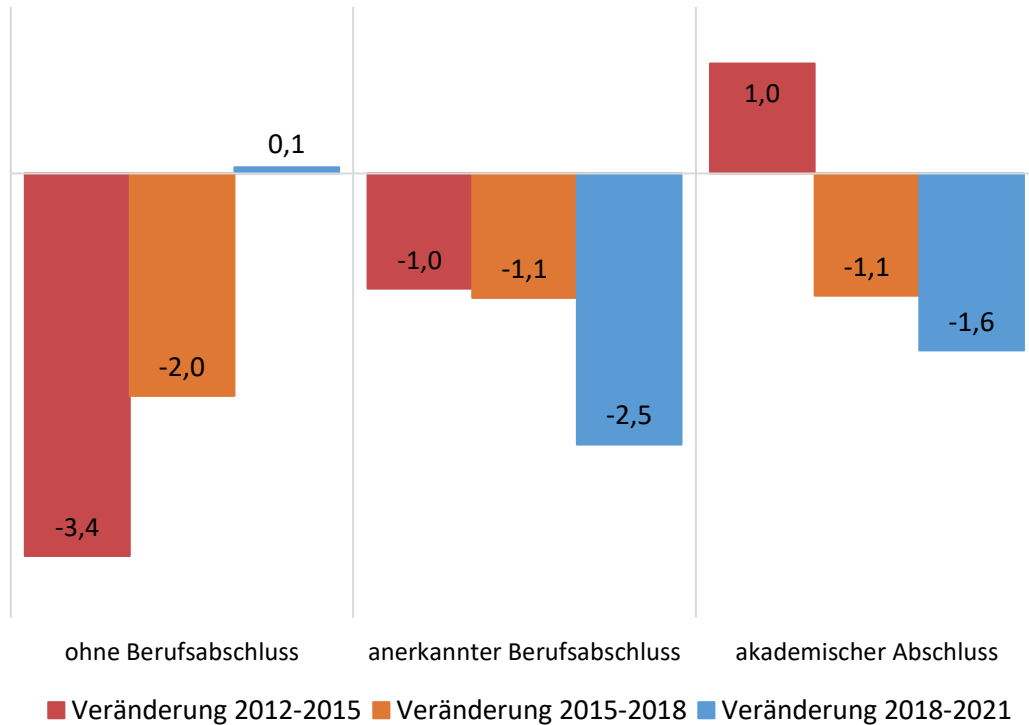
Abbildung 7: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Wohnort), differenziert nach Qualifikationsniveaus und Jahren, Angaben in Prozent



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

Werden die Veränderungen der Lohnlücken zwischen 2012 und 2021 berücksichtigt, so wird deutlich, dass unterschiedliche Entwicklungsdynamiken wirksam sind. Der Zeitraum von 2012 bis 2021 wird wiederum in drei Vier-Jahres-Zeiträume aufgeteilt, die miteinander verglichen werden. Es handelt sich um die Zeiträume von 2012 bis 2015, von 2015 bis 2018 und von 2018 bis 2021. Im Falle der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen, zeigt sich bis 2018 ein deutlicher Rückgang der Lohnlücke. Demgegenüber zeichnet sich der Zeitraum zwischen 2018 und 2020, in den die beiden ersten Pandemiejahre fallen, durch Stagnation aus. Es wird zu beobachten sein, ob sich mit der Erhöhung des Mindestlohns, von dem Frauen überdurchschnittlich stark profitieren, die Entwicklungsdynamik wieder verändern wird. Im Falle der Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss wird die Entgeltlücke über den gesamten Zeitraum grundsätzlich geringer. Allerdings zeigt sich im Zeitraum zwischen 2015 und 2018 nur wenig Rückgang der Lohnlücke. Im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Berufsabschluss wird die Lohnlücke jedoch insbesondere in den Pandemie Jahren überdurchschnittlich schnell kleiner. Möglicherweise wirken hier die Entgelterhöhungen in den sogenannten Frauenberufen im Pflege- und Gesundheitsbereich. Interessant sind ebenso die Entwicklungen der Lohnlücken bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Dort vergrößert sich von 2012 bis 2018 die Lohnlücke bzw. sie stagniert ab 2015. Erst ab 2018 wird diese geringer. Jedoch ist die Dynamik nicht so weitreichend wie bei Beschäftigten mit anerkannten Berufsabschlüssen. Auch in diesem Falle scheinen die Pandemiejahre die Entgeltentwicklung bei Frauen mit akademischen Abschlüssen zu begünstigen. Möglicherweise zeigen sich hier bereits die unmittelbaren Auswirkungen von Fachkräftemangel, denen Arbeitgebende mit der Erhöhung von Entgelten versuchen zu begegnen, und gleichzeitig die schnell wachsende Zahl an Frauen mit akademischen Abschlüssen, die in den Arbeitsmarkt mit hohen Entgelten eintreten.

Abbildung 8: Veränderung der Lohnlücken\* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Wohnort), differenziert nach Qualifikationsniveaus und Zeitabschnitten, Angaben in Prozentpunkten



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

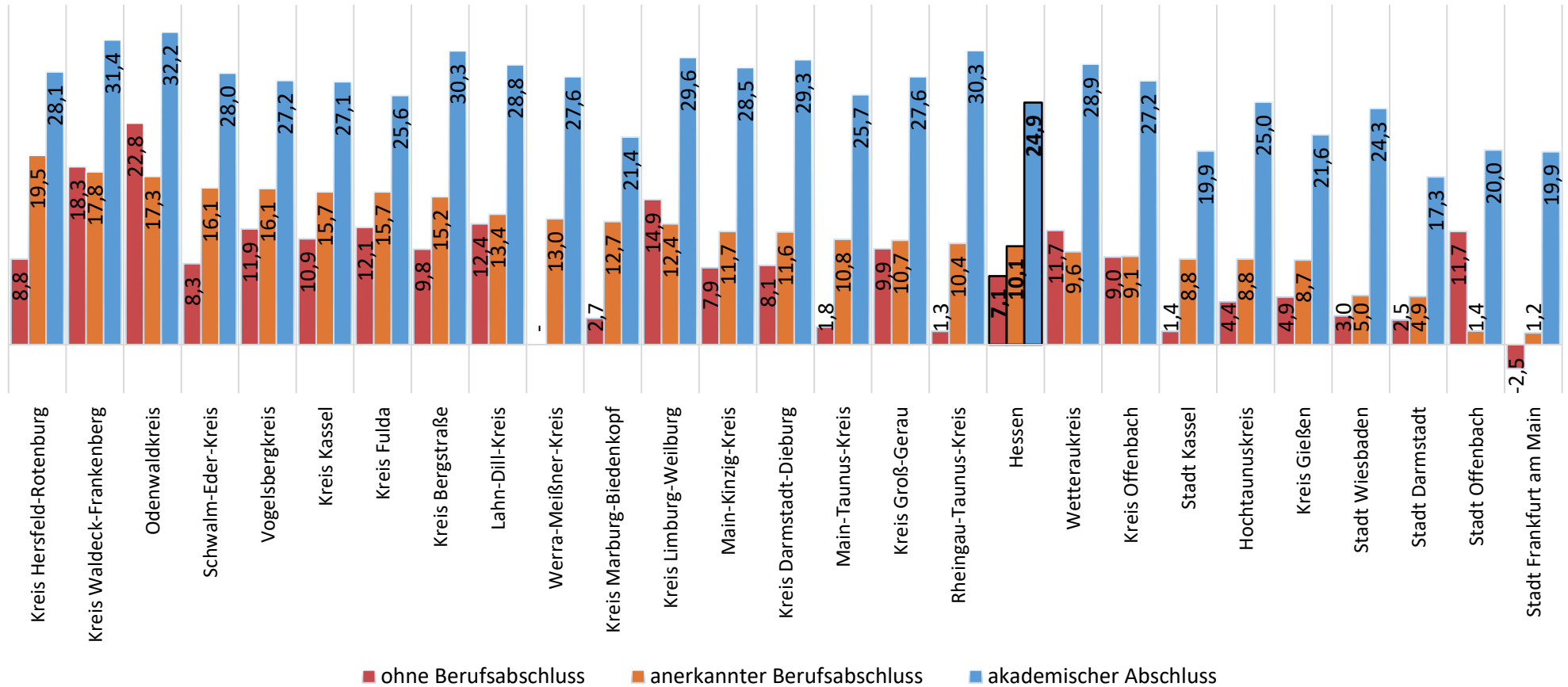
Anmerkung: positiver Wert = Lohnlücke gestiegen; negativer Wert = Lohnlücke gesunken

**Die Lohnlücken in der Wohnbevölkerung in Hessen, also zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, werden im Durchschnitt mit zunehmendem Qualifikationsniveau größer. Jedoch verringern sich diese Lohnlücken mit beruflichen und akademischen Abschlüssen während der Pandemie stark. Demgegenüber stagniert im gleichen Zeitraum die Verringerung der Entgeltlücken bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss.**

Mit Blick auf die 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen wird deutlich, dass sich im zweiten Pandemiejahr 2021 im Vergleich der drei Qualifikationsniveaus überall die größten Lohnlücken bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen finden. In fast allen Kommunen sind zudem die Lohnlücken bei den Beschäftigten mit anerkannten Berufsabschlüssen noch deutlich größer als bei jenen ohne Berufsabschlüsse. Auf dem Niveau ohne Berufsabschluss zeigt sich in einigen Kommunen nahezu Entgeltgleichheit wie beispielsweise in der kreisfreien Stadt Kassel, der kreisfreien Stadt Wiesbaden, der kreisfreien Stadt Frankfurt, dem Rheingau-Taunus-Kreis, dem Main-Taunus-Kreis, dem Kreis Marburg-Biedenkopf und dem Hochtaunuskreis. Entgeltgleichheit kann ebenfalls auf dem Niveau mit anerkanntem Berufsabschluss in den kreisfreien Städten Frankfurt, Darmstadt und Offenbach festgestellt werden. Selbst in diesen Städten zeigen sich bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen noch Lücken im Bereich von ca. 20 Prozent. Dies sind zumeist noch 10 Prozent weniger als in den ländlich strukturierten Kreisen des Landes. Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.



Abbildung 9: Lohnlücken\* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Jahr 2021, differenziert nach Qualifikationsniveau und Regionen (Wohnort), Angaben in Prozent



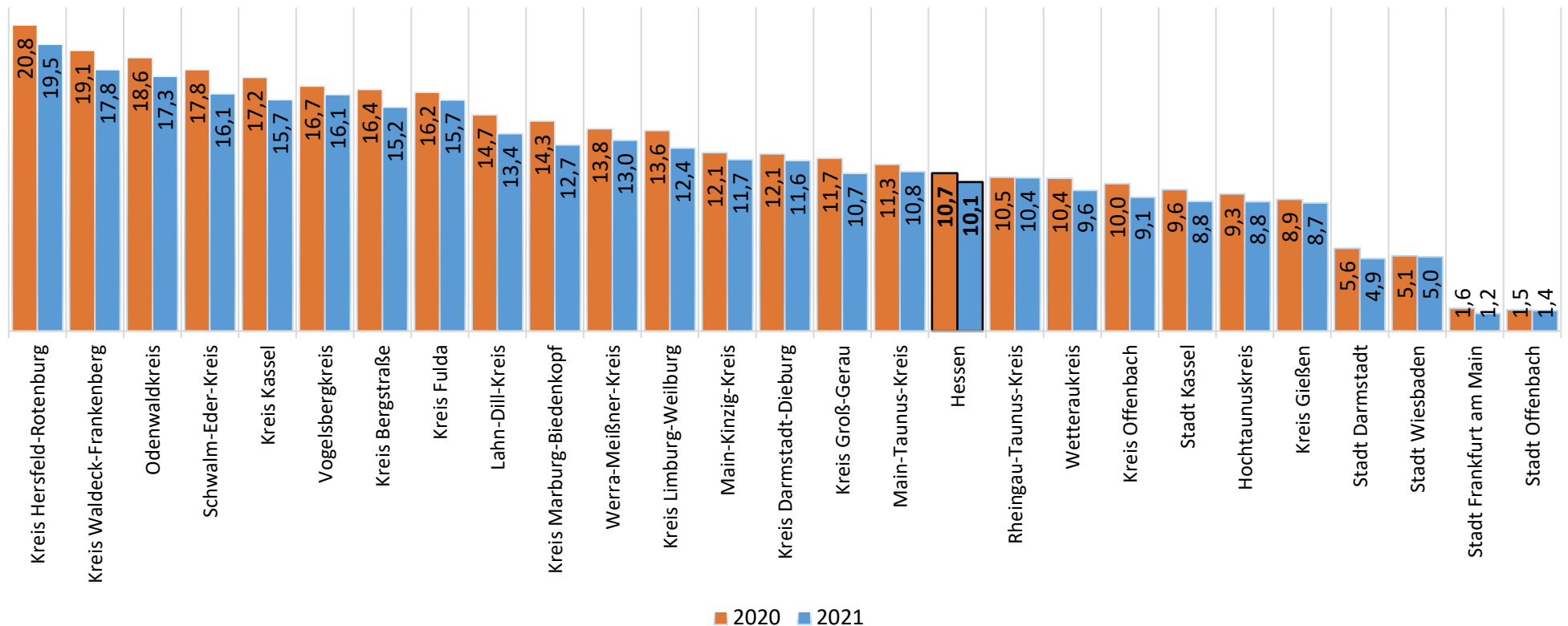
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: \*positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern. Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

**Die Größen der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung innerhalb der Qualifikationsniveaus variieren ebenfalls zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen.**

Die Lohnlücken bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit anerkannten Berufsabschlüssen variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen beträchtlich. Es zeigen sich große Unterschiede zwischen den urbanen und den ländlichen Gebieten des Landes. Hinsichtlich der beiden Pandemiejahre 2020 und 2021 zeigt sich überall ein Rückgang der Lohnlücken (Ausnahme ist Rheingau-Taunus-Kreis), der jedoch regional unterschiedlich stark ausfällt.

Abbildung 10: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung bei (anerkanntem) Berufsabschluss, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent

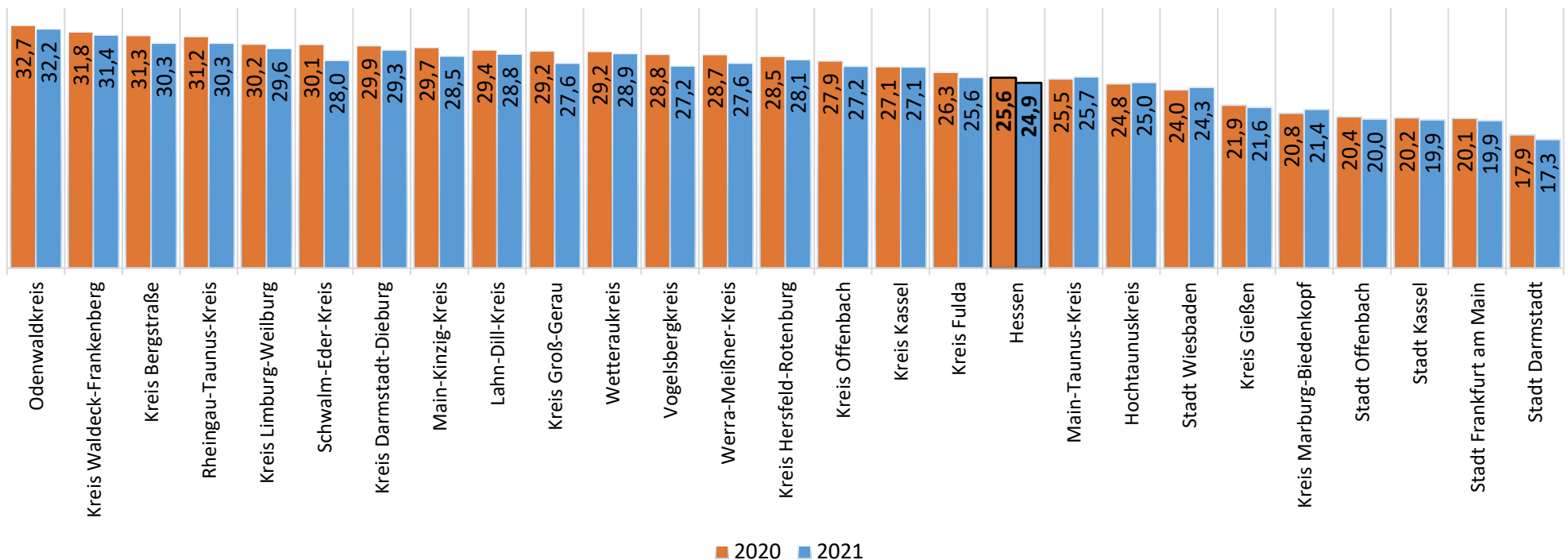


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung mit akademischen Abschlüssen variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen deutlich. Die Entgeltlücke bewegt sich im Jahr 2021 zwischen 17,3 Prozent in der kreisfreien Stadt Darmstadt und 32,2 Prozent im Odenwaldkreis. Die Lohnlücken sind beinahe in allen Kommunen zwischen 2020 und 2021 kleiner geworden (Ausnahmen sind der Kreis Marburg-Biedenkopf, die kreisfreie

Stadt Wiesbaden, der Main-Taunus-Kreis und der Hochtaunuskreis), jedoch in unterschiedlichem Grad. Besonders starke Rückgänge zeigen sich im Schwalm-Eder-Kreis, Vogelsbergkreis, Kreis Groß-Gerau, Main-Kinzig-Kreis sowie Werra-Meißner-Kreis mit einer Verringerung von 2,1 bis 1,1 Prozentpunkten. Die geringsten Rückgänge werden im Kreis Gießen, den kreisfreien Städten Frankfurt am Main, Offenbach und Kassel, dem Wetteraukreis, dem Kreis Waldeck-Frankenberg sowie im Kreis Hersfeld-Rotenburg deutlich.

Abbildung 11: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung bei akademischem Abschluss, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent



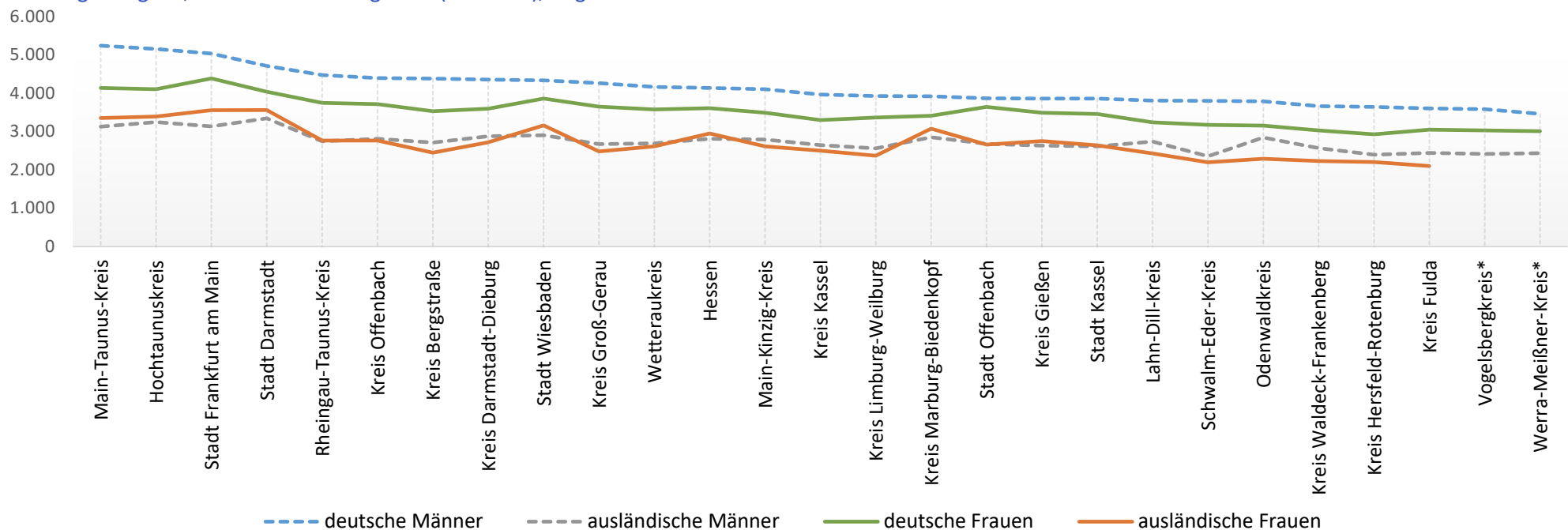
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

**Die Lohnlücken der Wohnbevölkerungen in Hessen, also zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variieren bei Fachkräften zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten beträchtlich. In den beiden Pandemie Jahren zeigen sich in allen Kommunen bei den qualifizierten Beschäftigten Rückgänge in den Lohnlücken.**

### 1.4 Lohnlücken im Vergleich der Einwohnerinnen und Einwohner mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit

Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte mit einer deutschen Staatsangehörigkeit verdienen im Schnitt in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen mehr als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Während zwischen Frauen und Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit fast flächendeckend in Hessen eine deutliche Lohnlücke zu verzeichnen ist, trifft dies beim Vergleich mit Frauen und Männern mit ausländischer Staatsangehörigkeit nicht überall zu. Dort ist die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern gering. Die Lohnlücken zwischen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind in den kreisfreien Städten Wiesbaden und Darmstadt sowie dem Kreis Marburg-Biedenkopf und dem Odenwaldkreis am geringsten. Im Vogelsbergkreis und im Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

Abbildung 12: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2021, differenziert nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Regionen (Wohnort), Angaben in Euro



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

Anmerkung: \*Im Vogelsbergkreis und im Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

Tabelle 1: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2021, differenziert nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Regionen (Wohnort), Angaben in Euro

Region	deutsche Männer	ausländische Männer	deutsche Frauen	ausländische Frauen	Region	deutsche Männer	ausländische Männer	deutsche Frauen	ausländische Frauen
Main-Taunus-Kreis	5.237	3.126	4.135	3.352	Kreis Limburg-Weilburg	3.925	2.557	3.363	2.368
Hochtaunuskreis	5.152	3.244	4.101	3.387	Kreis Marburg-Biedenkopf	3.918	2.852	3.413	3.072
Stadt Frankfurt am Main	5.029	3.135	4.383	3.552	Stadt Offenbach	3.867	2.677	3.644	2.657
Stadt Darmstadt	4.712	3.343	4.036	3.559	Kreis Gießen	3.856	2.630	3.486	2.751
Rheingau-Taunus-Kreis	4.474	2.741	3.746	2.765	Stadt Kassel	3.856	2.609	3.455	2.637
Kreis Offenbach	4.390	2.812	3.712	2.761	Deutschland	3.820	2.784	3.346	2.652
Kreis Bergstraße	4.378	2.712	3.531	2.447	Lahn-Dill-Kreis	3.802	2.736	3.238	2.427
Kreis Darmstadt-Dieburg	4.355	2.877	3.593	2.716	Schwalm-Eder-Kreis	3.801	2.354	3.174	2.197
Stadt Wiesbaden	4.334	2.902	3.859	3.158	Odenwaldkreis	3.789	2.840	3.152	2.291
Kreis Groß-Gerau	4.260	2.673	3.649	2.482	Kreis Waldeck-Frankenberg	3.657	2.568	3.031	2.231
Wetteraukreis	4.165	2.694	3.576	2.612	Kreis Hersfeld-Rotenburg	3.643	2.397	2.926	2.205
Hessen	4.132	2.807	3.606	2.945	Kreis Fulda	3.604	2.439	3.046	2.100
Main-Kinzig-Kreis	4.105	2.788	3.490	2.610	Vogelsbergkreis*	3.581	2.411	3.026	X
Kreis Kassel	3.962	2.643	3.300	2.501	Werra-Meißner-Kreis*	3.459	2.436	3.011	X

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

Anmerkung: \*Im Vogelsbergkreis und im Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

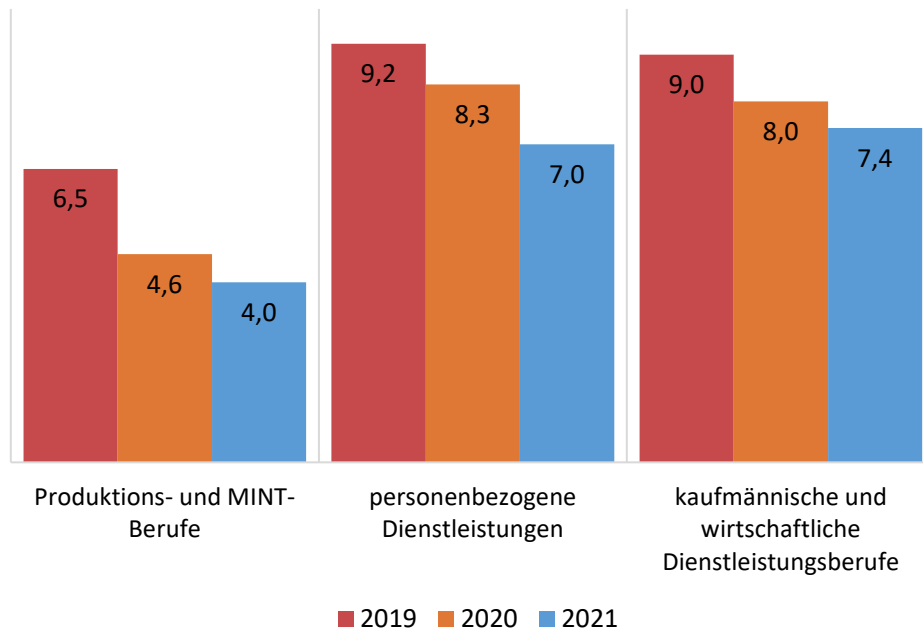
**Die Lohnlücke ist zwischen männlichen und weiblichen Einwohnerinnen und Einwohner mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich größer als bei Frauen und Männern mit ausländischem Pass. Zudem besteht eine Lohnlücke zwischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen.**

## 1.5 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Berufssektoren

Bei einer Betrachtung der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten differenziert nach ihrer Zugehörigkeit zu den drei Berufssektoren „Produktions- und MINT-Berufe“, „personenbezogene Dienstleistungen“ sowie „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen“ zeigt sich, dass die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in den Produktions- und MINT-Berufen am geringsten sind und sich der Entgeltgleichheit annähern. Vergleichbar hoch sind die Entgeltlücken bei den personenbezogenen Dienstleistungen und kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen. In diesen beiden Berufssektoren sind die Lücken ebenfalls im einstelligen Prozentbereich. Mit Blick auf die Veränderungen in den beiden Pandemie Jahren 2019 und 2020 fällt besonders die starke Annäherung an Entgeltgleichheit in den Produktions- und MINT-Berufen auf. Im Jahr 2021 ist dort Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Auch beim Berufssektor der personenbezogenen Dienstleistungen zeichnet sich während der Pandemie, besonders im zweiten Pandemiejahr 2021, ein deutlicher Rückgang ab. Bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen sind im Vergleich dazu die Rückgänge der Lohnlücken eher gering. Anzumerken ist, dass gerade der Berufssektor mit den geringsten Anteilen an weiblichen Beschäftigten Entgeltgleichheit erreicht hat.

Die Berufssektoren wurden auf Basis von der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Unter dem Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ sind Berufssegmente wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), Fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe (S14) und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (S41) zusammengefasst. Der Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungen“ beinhaltet Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23). Berufssegmente wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53), Reinigungsberufe (S53) gehören zu dem Berufssegment „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Abbildung 13: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Wohnort), differenziert nach Berufssectoren\* und Jahren, Angaben in Prozent



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

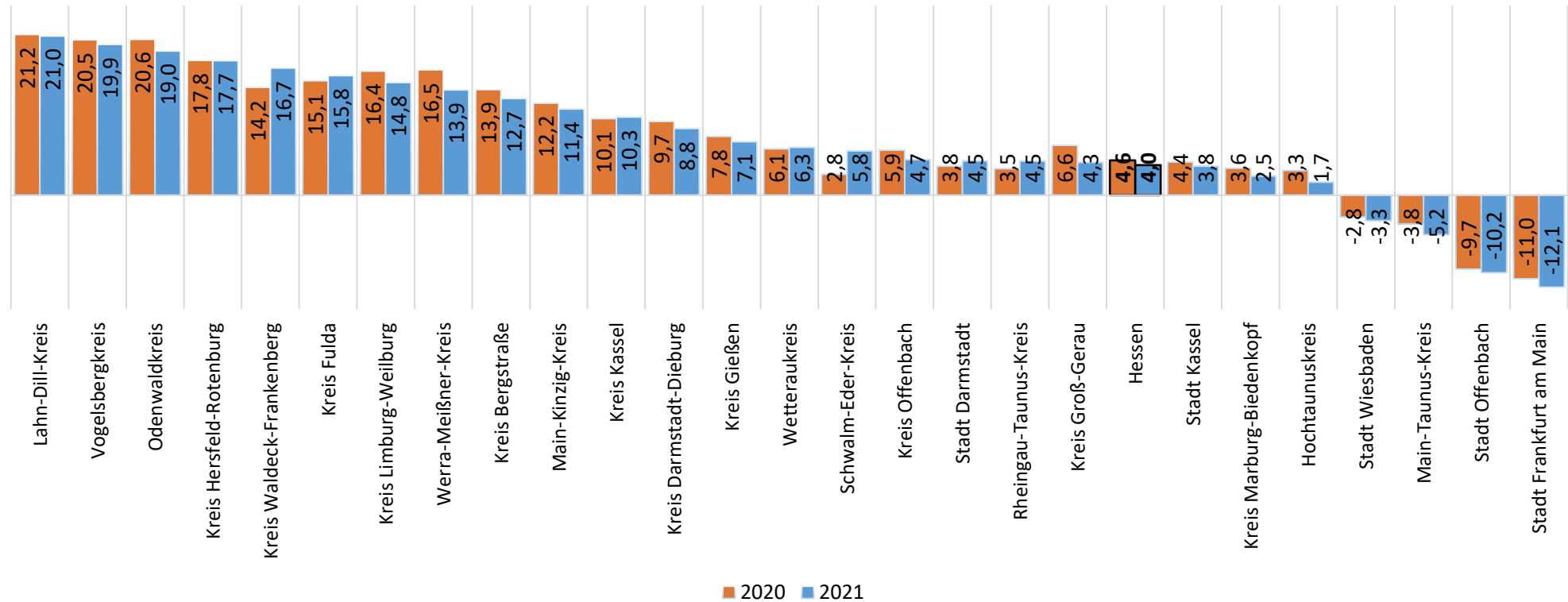
Anmerkung: \*Die Berufssectoren wurden auf Basis von der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Unter dem Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ sind Berufssegmente wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), Fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe (S14) und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (S41) zusammengefasst. Der Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungen“ beinhaltet Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23). Berufssegmente wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53), Reinigungsberufe (S53) gehören zu dem Berufssegment „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

**Die Größe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert zwischen verschiedenen Berufssectoren, in welchen die hessische Bevölkerung tätig ist. Während sich der Berufssektor Produktions- und MINT-Berufe nah an der Erreichung der Entgeltgleichheit befindet, verdienen Frauen in den personenbezogenen Dienstleistungen sowie kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen im Schnitt zwischen 7,0 und 7,4 Prozent weniger als Männer.**

Bei einer differenzierten Betrachtung nach Kreisen und kreisfreien Städten wird deutlich, dass die Lohnlücken im Berufssektor Produktions- und MINT-Berufe zwar im hessischen Durchschnitt rechnerisch nahezu Entgeltgleichheit erreicht haben, jedoch beträchtliche regionale Unterschiede bestehen. Beispielsweise ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Lahn-Dill-Kreis, Vogelsbergkreis und im Odenwaldkreis mit über 19 Prozent noch erheblich. Demgegenüber verdienen bereits in vier Kommunen Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung mehr als Männer. Zu diesen Kommunen gehören die kreisfreie Stadt Frankfurt am Main, die kreisfreie Stadt Offenbach, der Main-Taunus-Kreis und die kreisfreie Stadt Wiesbaden. Nahezu Entgeltgleichheit besteht zudem im Hochtaunuskreis, im Kreis Marburg-Biedenkopf, in der Stadt Kassel, im Kreis Groß-Gerau, Rheingautanus Kreis, in der kreisfreien Stadt Darmstadt und im Kreis Offenbach. Im Schwalm-Eder-Kreis, im Wetteraukreis und im Kreis Gießen ist die Tendenz dazu ebenfalls schon deutlich. Es wird ersichtlich, dass sich in diesem Berufssektor sehr große Unterschiede von über 30 Prozent zwischen den Kommunen darstellen. Dies mag unter Umständen mit den unterschiedlichen Branchen und Betriebstypen, in welchen diese Berufe ausgeübt werden, zusammenhängen. Im Verlauf der Pandemie sind die Entgeltlücken in den meisten Kommunen kleiner geworden.



Abbildung 14: Lohnlücken\* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“\*\*, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent



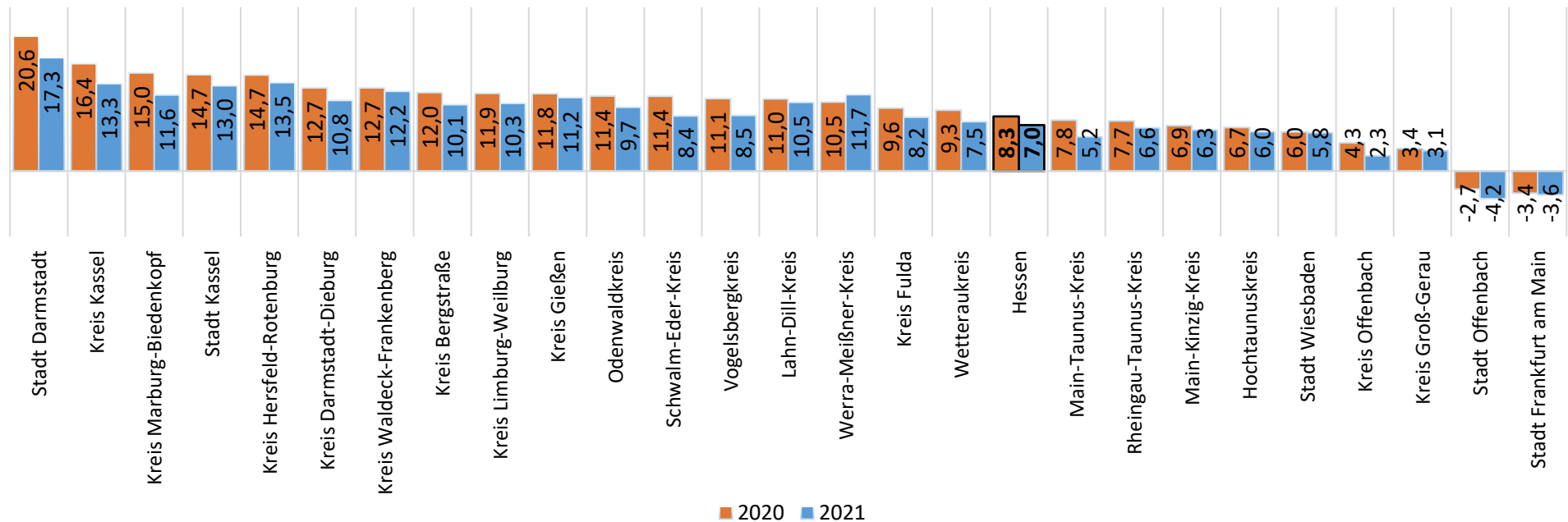
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: \*positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer. \*\*Die Berufssektoren wurden auf Basis von der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Unter dem Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ sind Berufssegmente wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), Fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe (S14) und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (S41) zusammengefasst. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

**Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in Hessen wohnen und in den Produktions- und MINT-Berufen erwerbstätig sind, variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten deutlich.**

Auch bei den personenbezogenen Dienstleistungen zeigen sich im Falle der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten deutliche Unterschiede im Ausmaß der Lohnlücken zwischen den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten. Während in der kreisfreien Stadt Darmstadt, im Kreis Hersfeld-Rotenburg, Kreis Kassel und in der in der kreisfreien Stadt Kassel in diesen, in der Mehrheit von Frauen ausgeübten, Berufsgruppen eine Lohnlücke von über 13 Prozent besteht, ist in den personenbezogenen Dienstleistungen in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main, der kreisfreien Stadt Offenbach und im Kreis Offenbach Entgeltgleichheit erreicht. Im Verlauf der Pandemie sind die Entgeltlücken fast überall geringer geworden.

Abbildung 15: Lohnlücken\* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungen“\*\*, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent



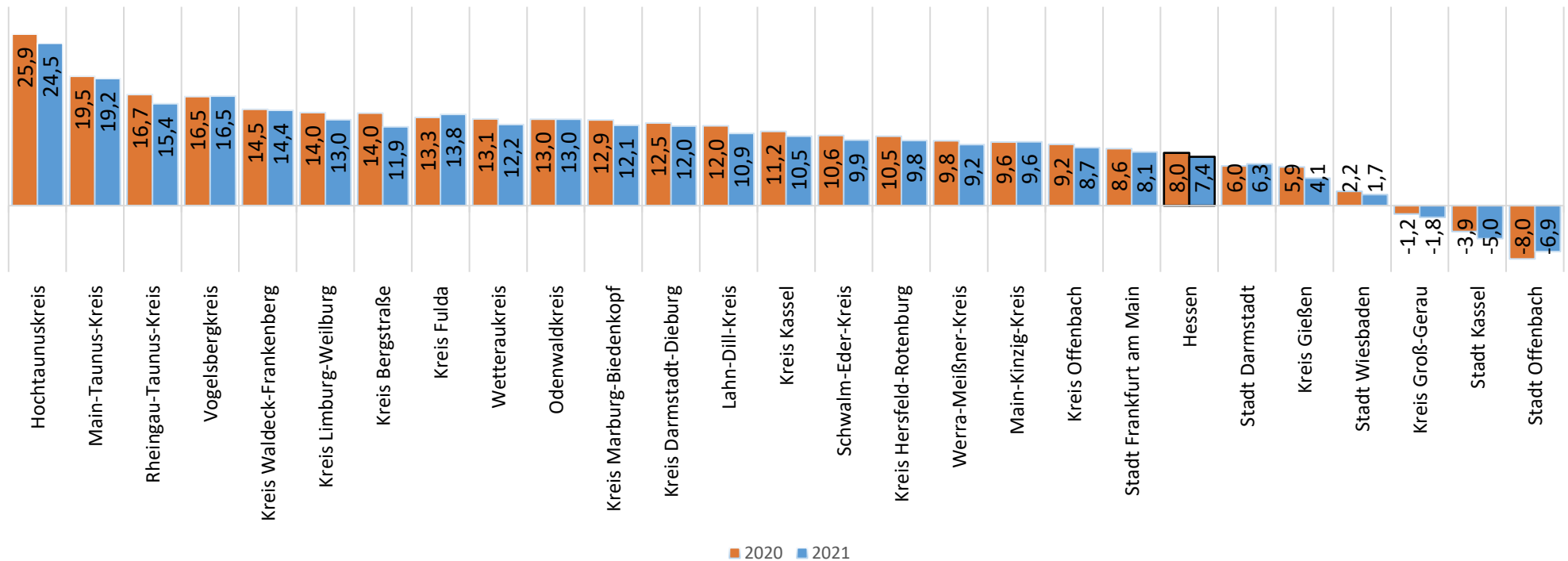
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: \*positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer. \*\*Die Berufssektoren wurden auf Basis von der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Der Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungen“ beinhaltet Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23). Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

**Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in Hessen wohnen und in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen erwerbstätig sind, variieren deutlich zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten.**

Auch bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen zeigen sich im Falle der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten deutliche Unterschiede in den Größen der Lohnlücken zwischen den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten. Während im Hochtaunuskreis noch in der, von vielen Frauen ausgeübten Berufsgruppe eine Lohnlücke von über 20 Prozent besteht, ist in diesem Berufssektor im Kreis Gießen, in den kreisfreien Städten Wiesbaden und Darmstadt Entgeltgleichheit bereits erreicht. In den kreisfreien Städten Offenbach und Kassel sowie im Kreis Groß-Gerau liegen die Entgelte der Einwohnerinnen in diesem Berufssektor deutlich über jenen der Männer. Im Verlauf der Pandemie sind die Entgeltlücken fast überall geringer geworden.

Abbildung 16: Lohnlücken\* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen“\*\*, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent



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

Anmerkung: \*positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer. \*\*Die Berufssektoren wurden auf Basis von der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Berufssegmente wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53), Reinigungsberufe (S53) gehören zu dem Berufssegment „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

**Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in Hessen wohnen und in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen erwerbstätig sind, variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten beträchtlich.**

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich hinsichtlich der Wohnbevölkerung in Hessen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig ist, deutliche Rückgänge in den Lohnlücken zwischen Frauen und Männern während der Pandemiejahre 2020 und 2021 ergeben. Im Folgenden Abschnitt wird die Lage der Entgeltgleichheit in Betrieben in Hessen genauer untersucht.

## RESÜMEE ZUM ÜBERBLICK ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT IN HESSEN UND SEINEN REGIONEN

In Hessen hat sich die Lohnlücke der Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung seit Beginn der Pandemie schneller verringert als in den Vorpandemiejahren. Während die Lohnlücke im Vorpandemiejahr 2019 noch 11,2 Prozent beträgt, verkleinert sich diese auf 9,6 Prozent im ersten Pandemiejahr 2020. Die Entwicklungsdynamik der Annäherung an Entgeltgleichheit verlangsamt sich jedoch bis zum zweiten Pandemiejahr 2021 etwas. Dort beträgt die Lohnlücke noch 9 Prozent. Hohe Entgelte bei einer zunehmenden Zahl von hochqualifizierten Berufseinsteigerinnen, Kurzarbeit, von welcher Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit stärker betroffen sind als Frauen, oder die hohen Entgelte für Leiharbeit in den Gesundheits- und Pflegeberufen gelten als wesentliche Gründe für den starken Rückgang der Lohnlücke.

Der Rückgang der Entgeltlücken zeigt sich zwar bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen, jedoch sind auch im Jahr 2021 die Lohnlücken noch unterschiedlich groß. Sie bewegen sich in einem Spektrum zwischen 18,4 Prozent im Kreis Hersfeld-Rotenburg und einem Überhang von 4 Prozent in der kreisfreien Stadt Offenbach. In Hessen sind die Lohnlücken besonders in den Großstädten klein, und Entgeltgleichheit ist in den kreisfreien Städten Frankfurt, Offenbach und Wiesbaden rein rechnerisch (nahezu) erreicht. Dies bedeutet nicht, dass dies auf alle Beschäftigungsbereiche der Einwohnerinnen und Einwohner einer Kommune zutrifft. Überhänge können Lohnlücken rechnerisch ausgleichen. Grundsätzlich zeigt sich jedoch im Vergleich der hessischen Kommunen, dass die Entgeltlücken in den urbanen Gebieten in der Tendenz gering sind und mit zunehmender Entfernung davon größer werden.

Die Lohnlücken von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die in Hessen wohnen, werden bereits seit 2012 statistisch erfasst. Im Jahr 2012 beträgt die Lohnlücke noch 15,9 Prozent. Bis zum Jahr 2021 hat sich diese auf 9,0 Prozent verringert. In dieser Zeit kann ein Rückgang um 6,9 Prozentpunkte ermittelt werden. Die Annäherung an Entgeltgleichheit ist in den meisten hessischen Kommunen besonders seit 2018 dynamischer vorangegangen als in den Jahren zuvor.

Die Lohnlücken sind im Vergleich der Qualifikationsniveaus von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die in Hessen wohnen, unterschiedlich groß. Im Jahr 2021 sind die Entgeltlücken auf dem Niveau ohne Berufsabschluss mit 7,1 Prozent am geringsten. Etwas größer stellen sie sich bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit Berufsabschlüssen dar. Dort beträgt die Lücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im gleichen Jahr 10,1 Prozent. Deutlich größer ist nach wie vor die Lohnlücke bei Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Dort beträgt die Entgeltlücke noch immer 24,9 Prozent. Dies bedeutet, dass akademisch qualifizierte Frauen im Schnitt ein Viertel weniger verdienen als Männer mit vergleichbarem Abschluss. Im zweiten Pandemiejahr 2021 haben sich die Lohnlücken bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit Berufsabschluss im Vergleich der drei Qualifikationsniveaus am stärksten verringert. Nachdem die Lücken bei den akademisch Qualifizierten in den Jahren 2019 und 2020 noch größer werden, zeigt sich im Jahr 2021 eine Umkehrung mit einem Rückgang um 1,6 Prozentpunkte. Die Verringerung der Lohnlücke bei akademisch Qualifizierten zeigt damit deutlich weniger Entwicklungsdynamik als bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss.

Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit verdienen im Jahr 2021 weniger als jene mit deutscher Staatsangehörigkeit. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist bei Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich geringer als bei jenen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

## GLOSSAR

### ANFORDERUNGSNIVEAU

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

- Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlern Tätigkeiten (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>

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

## BERUFSEKTOREN

Die fünf Berufssektoren der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) werden zu **drei Berufssektoren** zusammengefasst. Die Produktions- und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe werden dabei zu **Produktions- und MINT-Berufen (S1 + S4)** sowie die kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe und 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. Seit 01.01.2013 beträgt diese Grenze 450 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](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?_blob=publicationFile)

## BRANCHENCLUSTER

Im hessischen Lohnatlas werden zehn Branchencluster auf der Grundlage der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) verwendet. Folgende Unterklassen liegen zugrunde:

Tabelle 2: 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 Schädlingsbekämpfungsmitteln, Pflanzenschutz- und Desinfektionsmitteln
	20.30.0	Herstellung von Anstrichmitteln, Druckfarben und Kittungen
	20.41.0	Herstellung von Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Poliermitteln
20.42.0	Herstellung von Körperpflegemitteln und Duftstoffen	
20.51.0	Herstellung von pyrotechnischen Erzeugnissen	

Branche	Kode	Unterklassen
	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
Einzelhandelsbranche	47.11.0	Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, Hauptrichtung Nahrungs- und Genussmittel, Getränke und Tabakwaren
	47.21.0	Einzelhandel mit Obst, Gemüse und Kartoffeln
	47.22.0	Einzelhandel mit Fleisch und Fleischwaren
	47.23.0	Einzelhandel mit Fisch, Meeresfrüchten und Fischerzeugnissen
	47.24.0	Einzelhandel mit Back- und Süßwaren
	47.25.0	Einzelhandel mit Getränken
	47.26.0	Einzelhandel mit Tabakwaren
	47.29.0	Sonstiger Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln
	47.30.1	Einzelhandel in fremdem Namen mit Motorenkraftstoffen (Agenturtankstellen)
	47.30.2	Einzelhandel in eigenem Namen mit Motorenkraftstoffen (Freie Tankstellen)
	47.43.0	Einzelhandel mit Geräten der Unterhaltungselektronik
	47.51.0	Einzelhandel mit Textilien
	47.53.0	Einzelhandel mit Vorhängen, Teppichen, Fußbodenbelägen und Tapeten
	47.54.0	Einzelhandel mit elektrischen Haushaltsgeräten
	47.59.1	Einzelhandel mit Wohnmöbeln
	47.59.3	Einzelhandel mit Musikinstrumenten und Musikalien
	47.59.9	Einzelhandel mit Haushaltsgegenständen a. n. g.
	47.62.2	Einzelhandel mit Schreib- und Papierwaren, Schul- und Büroartikeln
	47.64.1	Einzelhandel mit Fahrrädern, Fahrradteilen und -zubehör



Branche	Kode	Unterklassen
	47.64.2	Einzelhandel mit Sport- und Campingartikeln (ohne Campingmöbel)
	47.65.0	Einzelhandel mit Spielwaren
	47.71.0	Einzelhandel mit Bekleidung
	47.72.1	Einzelhandel mit Schuhen
	47.72.2	Einzelhandel mit Lederwaren und Reisegepäck
	47.74.0	Einzelhandel mit medizinischen und orthopädischen Artikeln
	47.75.0	Einzelhandel mit kosmetischen Erzeugnissen und Körperpflegemitteln
	47.77.0	Einzelhandel mit Uhren und Schmuck
	47.78.3	Einzelhandel mit Kunstgegenständen, Bildern, kunstgewerblichen Erzeugnissen, Briefmarken, Münzen und Geschenkartikeln
	92.00.3	Wett-, Toto- und Lotteriewesen
Hotel- und Gaststättengewerbe	55.10.1	Hotels (ohne Hotels Garnis)
	55.10.2	Hotels Garnis
	55.10.3	Gasthöfe
	55.10.4	Pensionen
	55.20.1	Erholungs- und Ferienheime
	55.20.2	Ferienzentren
	55.20.3	Ferienhäuser und Ferienwohnungen
	55.20.4	Jugendherbergen und Hütten
	56.10.1	Restaurants mit herkömmlicher Bedienung
	56.10.2	Restaurants mit Selbstbedienung
	56.10.3	Imbissstuben u. ä.
	56.10.4	Cafés
	56.10.5	Eissalons
	56.30.1	Schankwirtschaften
	56.30.2	Diskotheken und Tanzlokale
56.30.3	Bars	
	56.30.9	Sonstige getränkegeprägte Gastronomie
Gesundheitsbranche	86.10.1	Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken)
	86.10.2	Hochschulkliniken
	86.10.3	Vorsorge- und Rehabilitationskliniken

Branche	Kode	Unterklassen
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
Bankengewerbe	64.19.1	Kreditbanken einschließlich Zweigstellen ausländischer Banken
	64.19.2	Kreditinstitute des Sparkassensektors
	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

### 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** geschieht nach folgender Formel:

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

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 3: 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

Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen	
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
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S31 Handelsberufe	61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	
		62 Verkaufsberufe	
	S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation		71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation
			72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
	S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe		73 Berufe in Recht und Verwaltung
			74 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe
S4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	
		42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	
		43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	
S5 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	S51 Sicherheitsberufe	53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	
		01 Angehörige der regulären Streitkräfte	
	S52 Verkehrs- und Logistikberufe		51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)
			52 Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten
	S53 Reinigungsberufe		54 Reinigungsberufe

Quelle: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Berufssektoren-und-Berufssegmente.pdf?\\_blob=publicationFile&v=8](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statistischer-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 Abschnitte der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008:

Tabelle 4: 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 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.pdf?blob=publicationFile>

## KURZARBEIT

Für die Zeit der Kurzarbeit wird einem Unternehmen ein Teil des Beschäftigtenentgeltes durch die zuständige Bundesagentur für Arbeit nach einem bestimmten Meldeverfahren ersetzt. Dieses Instrument wird für den Erhalt der Arbeitskräfte im Betrieb, wenn Beschäftigte vorübergehend zu wenig Arbeit haben, angewendet. Es gibt drei Arten von Kurzarbeitergeld:

Kurzarbeitergeld (Kug, § 96 SGB III) aus **wirtschaftlichen und konjunkturellen** Gründen kann gewährt werden, wenn ein vorübergehender erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt und die persönlichen sowie betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

**Saison-Kurzarbeitergeld** (Saison-Kug, § 101 SGB III) erhalten nur Betriebe des Baugewerbes (Bauhauptgewerbe, Dachdeckergewerbe, Gerüstbaugewerbe, Garten- und Landschaftsbau) in der Schlechtwetterzeit. Die Schlechtwetterzeit dauert von Dezember bis März. Vor März 2021 begann sie im Gerüstbaugewerbe bereits im November. Saison-Kug wird bei wirtschaftlich bedingtem Arbeitsausfall sowie aus witterungsbedingten Gründen gewährt.

**Transferkurzarbeitergeld** (Transfer-Kug, § 111 SGB III) kann zum einen zur Vermeidung von Entlassungen beantragt werden, zum anderen zur Verbesserung der Vermittlungschancen bei Betriebsänderungen, die einen Personalabbau nach sich ziehen. Voraussetzung ist jeweils ein dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall.

Im hessischen Lohnatlas werden Daten zur realisierten Kurzarbeit (konjunkturelle und saisonale Kurzarbeit) verwendet, die auf den Angaben in den Abrechnungslisten, die den Anträgen auf Kurzarbeitergeld beizufügen sind, basieren und mit einer Wartezeit von fünf Monaten veröffentlicht werden. Damit wird eine sichere Statistik auf vollzähliger Basis mit hoher Datenqualität gewährleistet.

Quelle: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

## LEIHARBEIT

Leiharbeit wird auch als „**Arbeitnehmerüberlassung**“ und „**Zeitarbeit**“ bezeichnet. Der Leiharbeitnehmer wird vom Verleiher nach den Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zur Arbeitsleistung an Entleiher (Dritte) überlassen.

Seit der Einführung des Tätigkeitsschlüssels nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gibt es ein personenbezogenes Merkmal zur Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ). Die Daten sind ab Januar 2013 verfügbar und mit allen Merkmalen der Beschäftigungsstatistik kombinierbar. In der Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung wird die Zahl und Struktur der Leiharbeitnehmer und der Verleihbetriebe abgebildet. Erhebungseinheit ist die Zahl der Leiharbeitnehmer (Bestand, begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse) und die Zahl der Verleihbetriebe.

Quelle: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaefigungsstatistik/Generische-Publikationen/MB-Arbeitnehmerueberlassung-Meldeverfahren-Sozialversicherung.pdf?\\_blob=publicationFile&v=6](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaefigungsstatistik/Generische-Publikationen/MB-Arbeitnehmerueberlassung-Meldeverfahren-Sozialversicherung.pdf?_blob=publicationFile&v=6)

## LOHNLÜCKE BASIEREND AUF BRUTTOMONATSENTGELTEN

Die **Lohnlücke** erfasst **Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung am Wohnort oder 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 „Bruttomonatsentgelt“ und „Median als Mittelwert des Bruttomonatsentgelts in €“ 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 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-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>

## 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.

Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/12-euro-mindestlohn-2006858>

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

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf> <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 diejenige, 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 2021 lag die Schwelle für Westdeutschland bei 2.417 Euro, für Deutschland bei 2.344 Euro und für Ostdeutschland bei 2.004 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>



# IMPRESSUM

**Herausgeber:**

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
Sonnenberger Str. 2/2a, 65193 Wiesbaden, [www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)

**Autorinnen und Autoren:**

Dr. Christa Larsen, Dr. Oliver Lauxen, Julia Börner-Krekel, Dennis Schmehl  
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Goethe-Universität Frankfurt am Main

**Stand:**

16. Dezember 2022

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
Sonnenberger Str. 2/2a  
65193 Wiesbaden  
[www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)

