



Hessischer Lohnatlas

4. Auflage 2025



Gefördert von der Europäischen Union und aus Mitteln des Landes Hessen



IWAK
Institut für Wirtschaft,
Arbeit und Kultur



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

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

07. März 2025



Inhaltsverzeichnis

1. Lohnlücken bei Betrieben in Hessen	2
1.1 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus	3
1.2 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus und der Besetzung mit verschiedenen Berufen	17
1.3 Entwicklung von Lohnlücken und Beschäftigungsstrukturen in großen Branchen in Hessen	26
1.3.1 Chemiebranche in Hessen	28
1.3.2 Pharmabranche in Hessen	34
1.3.3 Kunststoffgewerbe in Hessen	40
1.3.4 Einzelhandelsbranche in Hessen	46
1.3.5 Hotel- und Gaststättengewerbe in Hessen.....	52
1.3.6 Gesundheitsbranche in Hessen	58
1.3.7 Altenpflege in Hessen	64
1.3.8 Erziehungsbranche in Hessen	70
1.3.9 Bankengewerbe in Hessen	75
1.3.10 Metall- und Elektrogewerbe in Hessen	81
 RESÜMEE ZUM ÜBERBLICK ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT BEI BETRIEBEN UND GROßEN BRANCHEN IN HESSEN	87
 GLOSSAR.....	89
 IMPRESSUM.....	98

1. Lohnlücken bei Betrieben in Hessen

In Betrieben in Hessen können ebenfalls standortbezogen Entgeltlücken bestehen. Diese lassen sich für alle Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt oder insgesamt für alle Betriebe im Land aggregiert statistisch erfassen. Die relevanten Arbeitsstellen können allerdings auch von Beschäftigten, die in anderen Bundesländern wohnen, besetzt sein. Damit wird im Vergleich zu den bisherigen Ausführungen ein Perspektivenwechsel vollzogen, indem Entgeltlücken nicht wie oben im Hinblick auf die Wohnbevölkerung in Hessen erfasst werden, sondern in Bezug auf die Standorte der Betriebe, die gleichzeitig Arbeitsorte für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte darstellen.

Lohnlücken in Betrieben sind besonders vor dem Hintergrund interessant, dass diese an Stellen in Betrieben festgemacht werden können. Die Stellen in Betrieben werden dazu nach vier hierarchisch aufeinander aufbauenden Anforderungsniveaus unterschieden:

- Helferniveau (keine oder eine einjährige Ausbildung vorausgesetzt)
- Fachkraftniveau (mindestens eine zweijährige Berufsausbildung oder ein berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder einer Kollegschule vorausgesetzt)
- Spezialistenniveau (eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. ein weiterführender Fachschul- oder Bachelorabschluss vorausgesetzt, kaufmännische Fortbildungen und ähnliche Weiterbildungen)
- Expertenniveau (ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium vorausgesetzt)

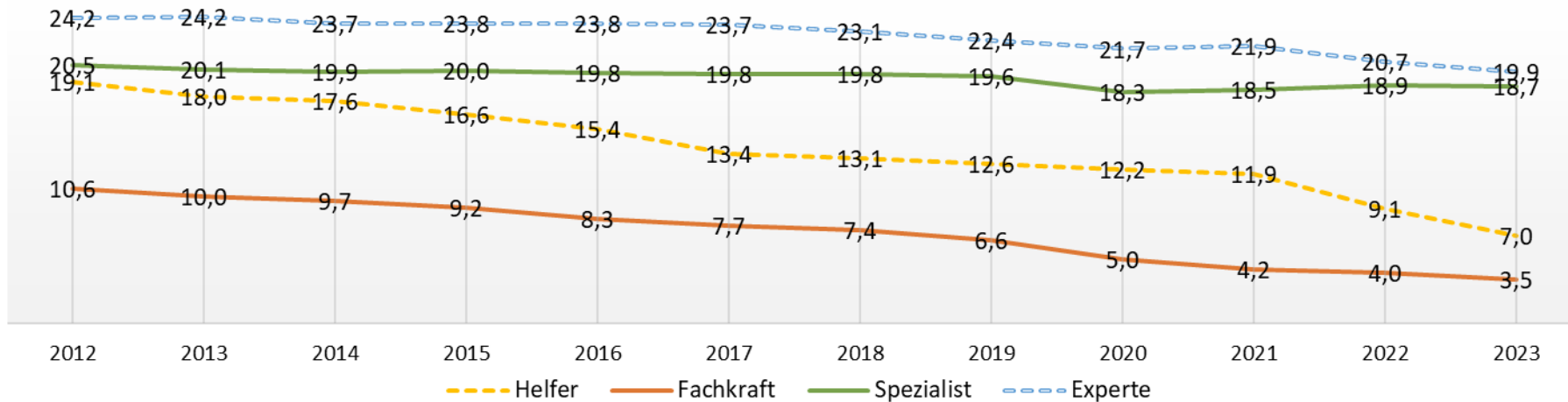
Je höher das Anforderungsniveau einer Stelle ist, desto anspruchsvoller und komplexer sind die dort zu erfüllenden Aufgaben und desto höher sind im Schnitt die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte. Die Funktionen Spezialistin und Experte können mit Führungsverantwortung verknüpft sein und stellen Aufstiegspositionen dar.

1.1 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus

Das Ausmaß der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf den vier Anforderungsniveaus von Stellen in Betrieben in Hessen unterscheidet sich deutlich. Die größten Lohnlücken liegen auf den beiden höchsten Anforderungsniveaus bei den Funktionen Experte und Spezialist vor. Auf Stellen mit der Anforderung einer Expertin und eines Experten besteht eine Lohnlücke von etwas unter 20 Prozent, Frauen verdienen im Schnitt fast ein Fünftel weniger als Männer. Möglicherweise gehören viele dieser Stellen bereits in den Führungsbereich des mittleren Managements. Zu beachten ist, dass Lohnlücken zwischen Frauen und Männern nur für durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung statistisch erfasst werden können und damit Betriebe das sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelt der Beschäftigten nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, jedoch keine Einkommen oberhalb dieser Grenze melden müssen. Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die aufgrund ihrer Höhe außerhalb der gesetzlichen Sozialversicherungspflicht liegen, werden für das Jahr 2023 mit einem Wert von 7.300 EUR gekennzeichnet. Damit ist die tatsächliche Entgelthöhe mit hoher Wahrscheinlichkeit unterschätzt, was gleichfalls für die auf dieser Basis ermittelte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zutrifft. Führungsverantwortung kann zudem bereits auf dem Anforderungsniveau Spezialist verortet sein. Auch in dieser Funktion finden sich Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Größe von 18,7 Prozent. Diese sind somit ebenfalls als groß anzusehen. Die geringsten Lohnlücken zeigen sich bei Beschäftigten, die Stellen auf Fachkraftniveau besetzen. Hier wird ein klarer Trend zu Lücken im einstelligen Prozentbereich deutlich. Ebenfalls gering sind die Lohnlücken für Beschäftigte in einer Helferfunktion. Dort hat sich die Lohnlücke in den vergangenen Jahren deutlich reduziert.

Im Zeitverlauf von 2012 bis 2023 zeigen sich nur geringe Veränderungen auf den beiden höchsten Anforderungsniveaus. Besonders auf dem Niveau Spezialist sind kaum Verringerungen erkennbar. Auf dem Fachkraftniveau hat sich die Lohnlücke von 2012 bis 2023 um fast zwei Drittel verringert und nähert sich im Jahr 2023 mit nur noch 3,5 Prozent stark der Entgeltgleichheit an. Bei Helferfunktionen zeigen sich zwischen 2012 und 2017 deutliche Verringerungen der Lohnlücken von 19,1 Prozent auf gut 13 Prozent. Danach verlangsamt sich die Dynamik des Rückgangs bis 2021 jedoch deutlich. Erst in den letzten beiden Jahren sinkt die Lohnlücke wieder stark, was vermutlich mit den deutlichen Erhöhungen des Mindestlohns zusammenhängt.

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

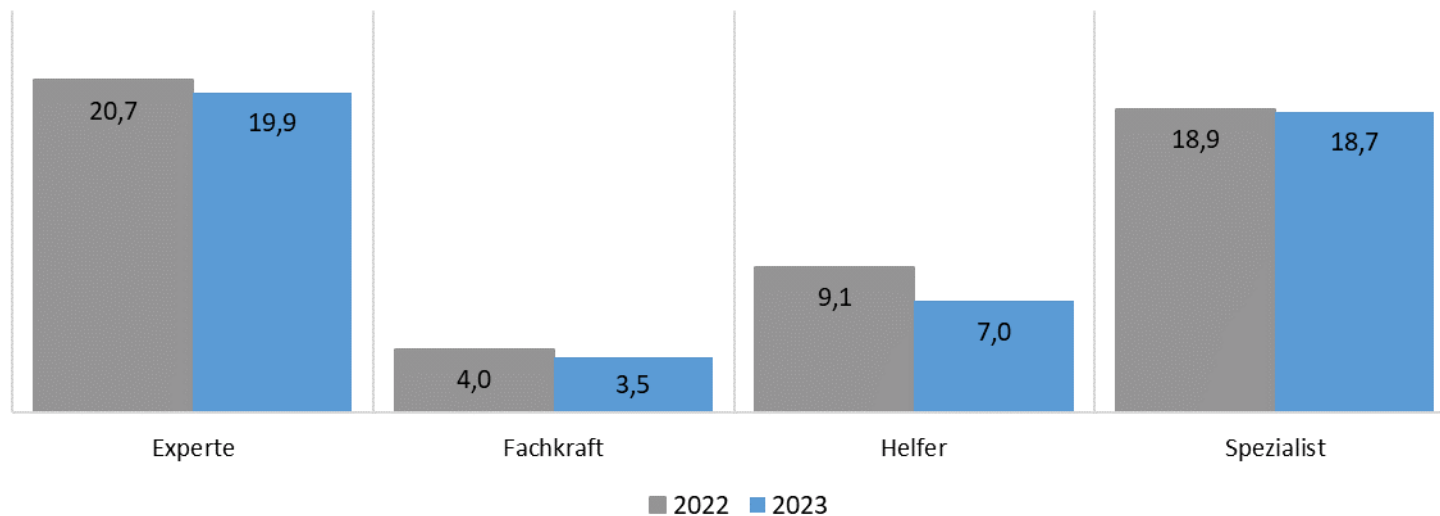


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf den verschiedenen Anforderungsniveaus von Stellen unterscheiden sich deutlich. Große Lohnlücken zeigen sich bei Stellen mit Führungsverantwortung, während bei Fachkraft- und Helferfunktionen deutliche Entwicklungen in Richtung Entgeltgleichheit sichtbar werden.

In den Nachpandemiejahren 2022 und 2023 ist auf allen Anforderungsniveaus von Stellen eine Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erkennbar. Die stärksten Rückgänge werden bei Stellen mit Helferfunktionen deutlich. Zwischen 2022 und 2023 verringert sich die Entgeltlücke um 1,9 Prozentpunkte. Auf den drei übrigen Stellenniveaus sind die Veränderungen demgegenüber deutlich geringer. Bei den Fachkraftstellen zeigt sich eine Veränderung um 0,5 Prozentpunkte, bei den Stellen für Experten sinkt die Entgeltlücke um 0,8 Prozentpunkte. Die geringste Verbesserung stellt sich bei der Funktion Spezialist mit einer Verringerung der Entgeltlücken um lediglich 0,2 Prozentpunkte zwischen 2022 und 2023 dar. Es entsteht der Eindruck, dass sich gerade auf den drei höheren Stellenniveaus kaum Veränderungen zeigen, während sich die Situation bei den Helferstellen deutlich verbessert. Wie oben angedeutet dürfte die Erhöhung des Mindestlohns als externer Einfluss wirken.

Abbildung 2: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Anforderungsniveaus der Stellen und Jahren, Angaben in Prozent



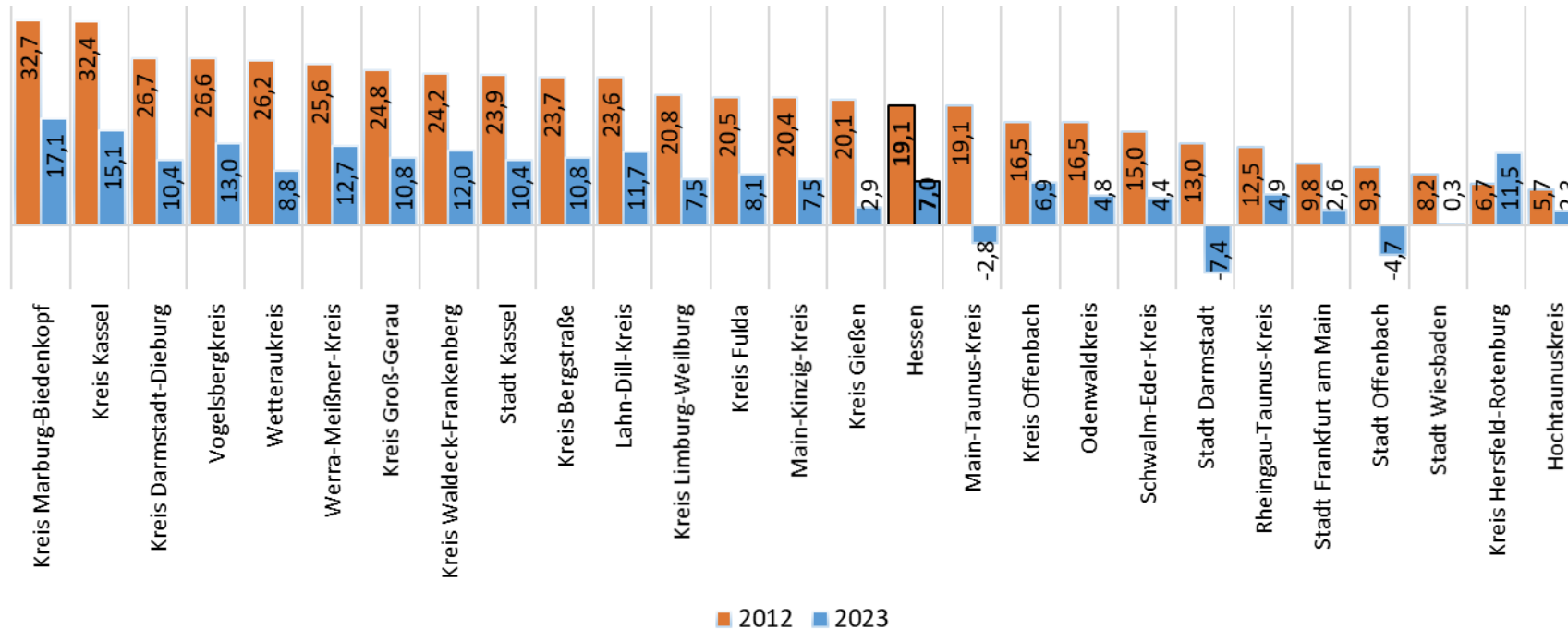
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Von 2022 bis 2023 zeigen sich nur bei den Stellen für Helfer deutliche Verringerungen der Lohnlücken. Vermutlich geht diese Entwicklung auf die Erhöhung des Mindestlohns zurück, von dem Helferinnen und Helfer stark profitieren. Der Einfluss marktlicher Mechanismen zur Reduktion der Entgeltlücke ist dagegen nicht erkennbar.

Das Ausmaß der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert nicht nur zwischen den vier Anforderungsniveaus von Stellen, sondern auch regional im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte deutlich.

Bei Stellen mit Helferfunktionen zeigt sich eindeutig, dass die Lohnlücken in allen Kreisen und kreisfreien Städten zwischen 2012 und 2023 deutlich zurückgegangen sind. In der Mehrzahl der Gebietskörperschaften hat sich die Lücke seither mehr als halbiert. Besonders große Veränderungen zeigen sich im Main-Taunus-Kreis und in der Stadt Darmstadt mit einem Rückgang von ca. 20 Prozentpunkten. In diesen beiden Kommunen sowie in der Stadt Offenbach sind die Entwicklungen so günstig, dass im Jahr 2023 Frauen auf Vollzeit Helferstellen im Schnitt mehr verdienen als Männer.

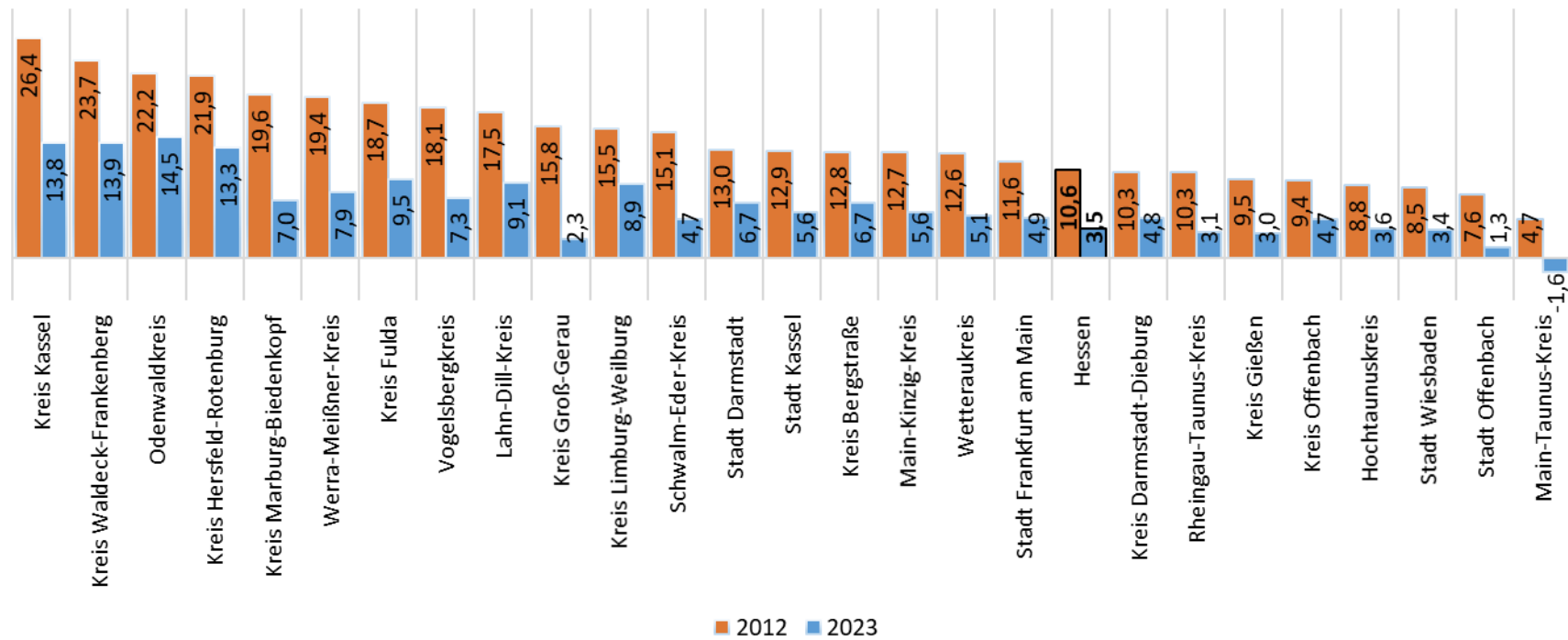
Abbildung 3: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Helfer“, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
 Anmerkung: *positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer.

Auch die Größe der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft haben sich in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen zwischen 2012 und 2023 deutlich verringert. Auch hier haben sich die Lohnlücken in vielen Kommunen halbiert, wie beispielsweise im Kreis Kassel, im Kreis Fulda, in der Stadt Darmstadt oder im Kreis Offenbach. Besonders stark fällt der Rückgang im Kreis Groß-Gerau aus, wo er 13,6 Prozentpunkte beträgt. Im Main-Taunus-Kreis hat sich die Entgeltlücke im Schnitt sogar zuungunsten von Männern entwickelt. Frauen verdienen dort auf Fachkraftstellen 1,6 Prozent mehr als Männer.

Abbildung 4: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Fachkraft“, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



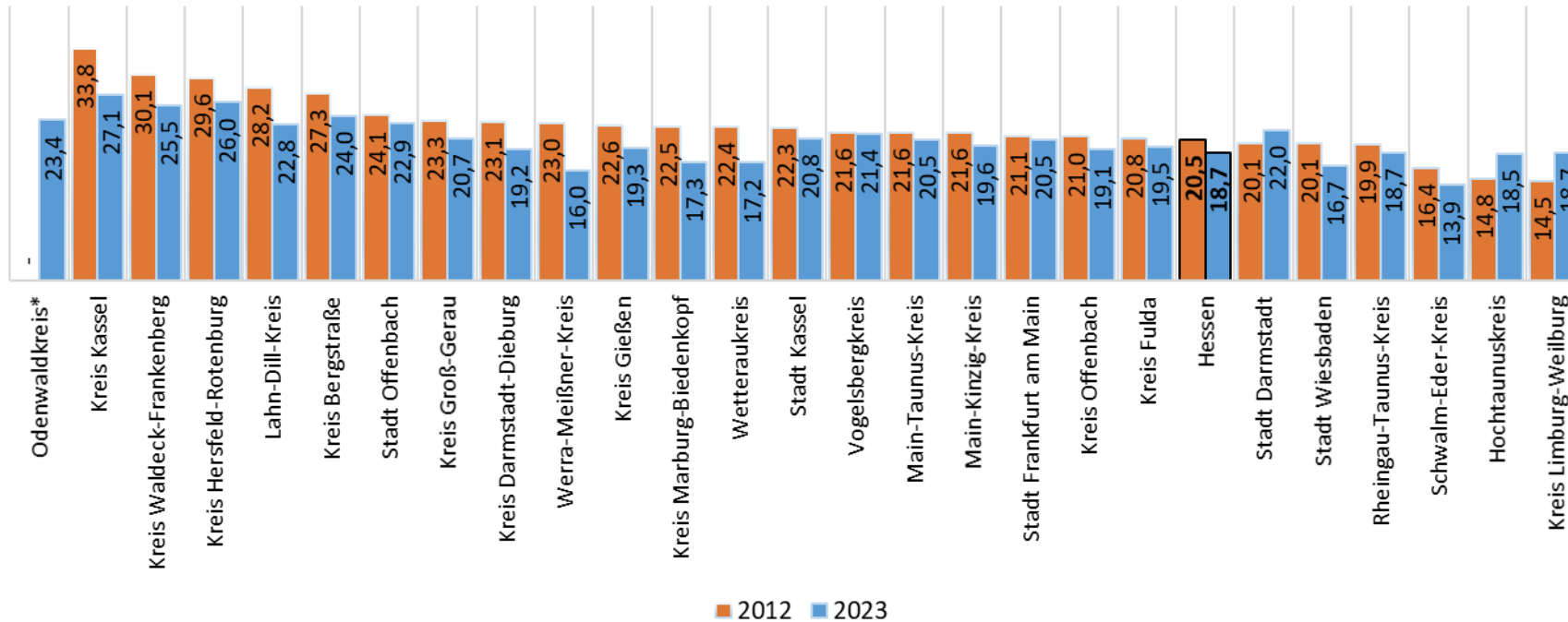
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer.



Die Veränderung der Entgeltlücken zwischen 2012 und 2023 bei Stellen mit Spezialistenfunktionen variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen ebenfalls. In keiner der Kommunen konnte auf diesem Anforderungsniveau Entgeltgleichheit erreicht werden. Immerhin ist in der Mehrzahl der Kreise und kreisfreien Städte die Entgeltlücke deutlich kleiner geworden, wenn auch in weit geringerem Maße als auf den Stellenniveaus Fachkraft und Helfer. In der Stadt Offenbach, im Vogelsbergkreis, in der Stadt Frankfurt, im Kreis Fulda, Kreis Offenbach, Rheingau-Taunus-Kreis und im Schwalm-Eder-Kreis hat sich die Lage kaum verändert. In der Stadt Darmstadt hat sich die Entgeltlücke für Spezialistinnen und Spezialisten sogar um 0,9 Prozentpunkte erhöht. In den Kreisen Waldeck-Frankenberg und Kassel betragen die Entgeltlücken noch knapp 30 Prozent, während im Schwalm-Eder-Kreis oder im Kreis Marburg-Biedenkopf mit ca. 15 Prozent die geringsten Lohnlücken bestehen. Im Odenwaldkreis sind weniger als 500 Frauen auf dem Anforderungsniveau Spezialist in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt, weshalb für diesen Kreis aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen werden.

Abbildung 5: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Spezialist“, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent

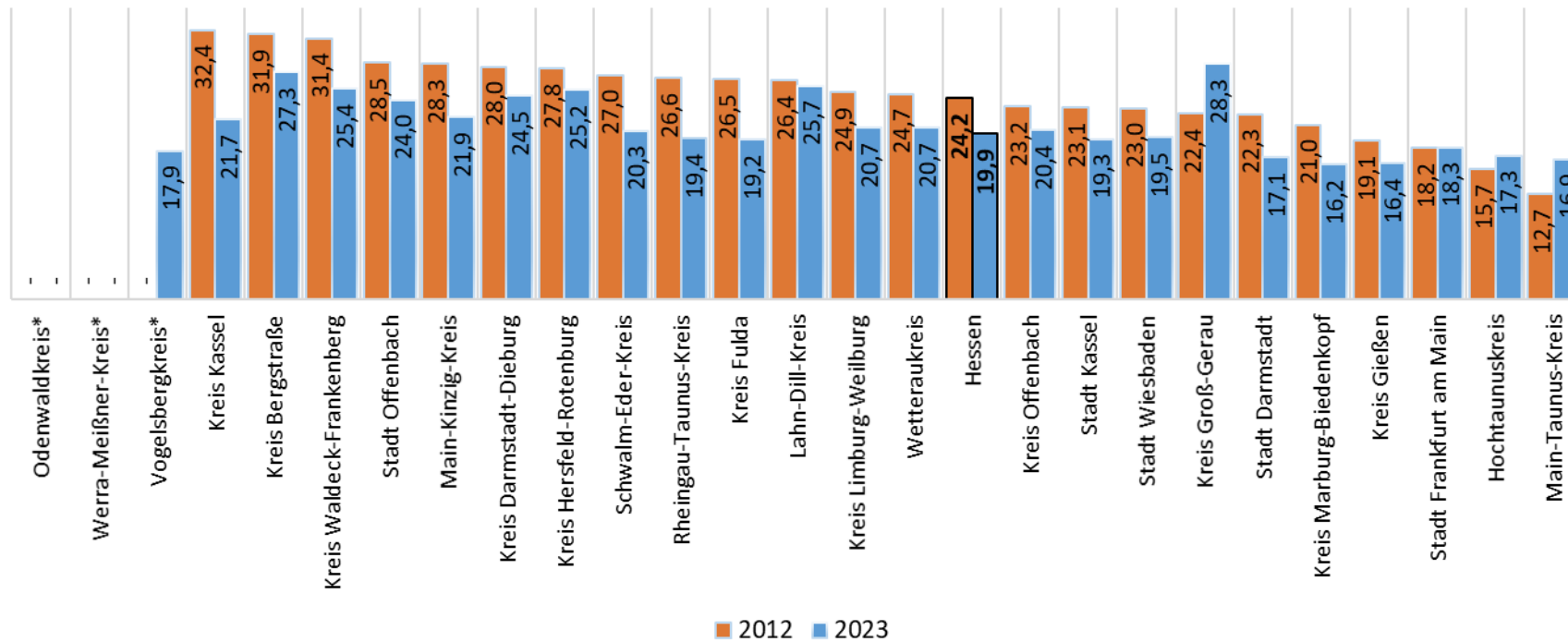


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *Im Odenwaldkreis sind weniger als 500 Frauen auf dem Anforderungsniveau „Spezialist“ in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

Wie bei den anderen Anforderungsniveaus variieren die Höhen der Lohnlücken auch für Stellen mit Expertenfunktionen im regionalen Vergleich deutlich. In keiner Kommune ist derzeit Entgeltgleichheit in Sicht. Die geringsten Lohnlücken zeigen sich im Hochtaunuskreis, in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main, im Vogelsbergkreis, in der kreisfreien Stadt Darmstadt, im Main-Taunus-Kreis, im Kreis Gießen und im Kreis Marburg-Biedenkopf. Dort betragen die Lücken knapp 15 Prozent. Demgegenüber sind die Lücken in den Kreisen Groß-Gerau und Bergstraße mit etwa 30 Prozent nahezu doppelt so groß. Die Entwicklung der Lohnlücken bei Experten stellt sich im regionalen Vergleich heterogen dar: In einigen Kommunen nehmen die Entgeltlücken im Zehnjahreszeitraum ab, in anderen stagnieren sie und in einer dritten Gruppe werden diese sogar größer. Die Entwicklungen sind jedoch in den meisten Fällen nicht besonders dynamisch, es ergeben sich jeweils nur Veränderungen um wenige Prozentpunkte. Ausnahmen sind hierbei die Kreise Kassel, Fulda, Limburg-Weilburg, der Main-Kinzig-Kreis, der Schwalm-Eder-Kreis und der Rheingau-Taunus-Kreis. Im Odenwaldkreis, Werra-Meißner-Kreis und Vogelsbergkreis sind weniger als 500 Frauen auf dem Anforderungsniveau Experte in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

Abbildung 6: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Experte“, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



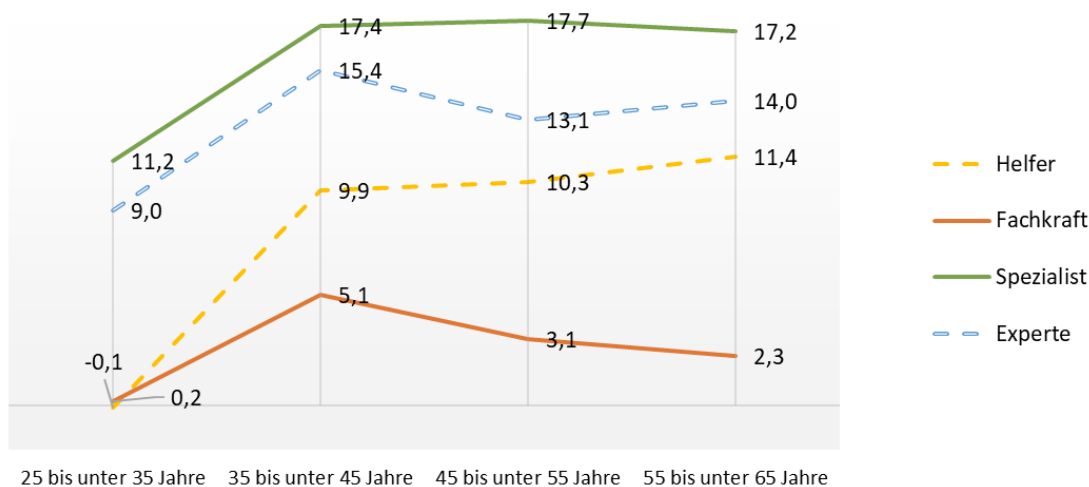
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *Im Odenwaldkreis, Werra-Meißner-Kreis und Vogelsbergkreis sind weniger als 500 Frauen auf dem Anforderungsniveau „Experte“ in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf den unterschiedlichen Anforderungsniveaus variieren zwischen Kreisen und kreisfreien Städten stark. Ein Rückgang der Lohnlücken im Zehnjahreszeitraum von 2012 bis 2023 findet nicht überall statt. In einigen Regionen stagnieren die Lohnlücken oder werden im Verlauf sogar wieder (leicht) größer.

Das Ausmaß der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert in den Jahren 2012 und 2023 nicht nur zwischen den vier Anforderungsniveaus von Stellen. Vielmehr kann auch beobachtet werden, wie sich die Lohnlücken auf den vier Anforderungsniveaus nach den Altersklassen der Beschäftigten unterscheiden. Dabei wird über alle Stellenniveaus hinweg deutlich, dass die Entgeltlücken bei der jüngsten Gruppe (von 25 bis unter 35 Jahren) am kleinsten sind. In dieser Alterskohorte sind die meisten Beschäftigten noch nicht stark mit Vereinbarkeitsthemen konfrontiert und Vereinbarkeitsanforderungen führen meistens dazu, dass Frauen ihre Erwerbsarbeit unterbrechen oder von Vollzeit in Teilzeit wechseln. Dies ist meistens der Startpunkt für eine Entwicklung, in welcher Männer schneller als Frauen aufsteigen, was sich direkt in einer Vergrößerung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bei allen folgenden Alterskohorten zeigt. Allerdings sind die Verläufe bei den Beschäftigten auf den verschiedenen Stellenniveaus unterschiedlich. Auf dem hohen Stellenniveau Spezialist bleibt die Entgeltlücke über alle Altersgruppe hinweg relativ stabil bei ca. 17 Prozent. Interessant ist, dass das darüberliegende Stellenniveau Experte zunächst in der Altersgruppe 35 bis unter 45 Jahre ebenfalls die größte Entgeltlücke aufzeigt, da hier die Männer, die nicht unterbrechen, stärker als Frauen mit Unterbrechungen aufsteigen. In den Altersgruppen ab 45 Jahren, wenn die Betreuungsaufwände für Kinder geringer werden, verringert sich die Lücke wieder. Es könnte sein, dass sich hier ein Nachholeffekt beim Aufstieg von Frauen zeigt. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auf dem Stellenniveau Fachkraft. Dort wird die Entgeltlücke ab den mittleren Altersgruppen bis hin zum Rentenalter immer kleiner. Sie verbleibt auch noch in den hohen Altersgruppen. Möglicherweise wird daran deutlich, dass Frauen auf Fachkraftstellen zwar durch Vereinbarkeit zunächst langsamer an der Entgeltentwicklung teilnehmen als Männer, im Laufe ihres Berufslebens dann aber wieder aufholen können. Dies ist auf den Stellenniveaus Experte und auch bei den angelernten Helferfunktionen offensichtlich nicht in gleichem Maße möglich.

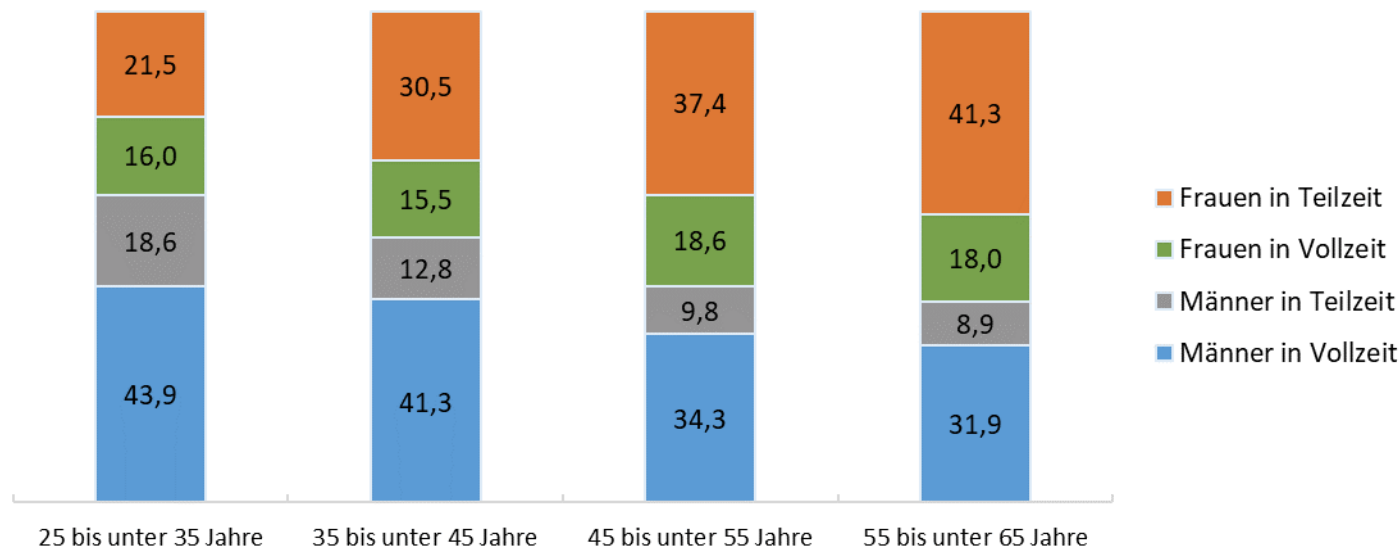
Abbildung 7: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Altersgruppen und Anforderungsniveaus, Angaben in Prozent



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

Im Folgenden werden die Anteile von Vollzeit und Teilzeit auf dem Stellenniveau Helfer, differenziert nach den verschiedenen Altersgruppen, genauer betrachtet: In der jüngsten Altersgruppe (25 bis unter 35 Jahre) sind die Anteile von Frauen in Teilzeit im Vergleich zu den älteren Altersgruppen am niedrigsten. Die Anteile steigen mit zunehmendem Alter, sodass in der Altersgruppe ab 55 Jahren 41,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf dem Stellenniveau weibliche Teilzeitkräfte sind. Nur zwischen 16 bis knapp 19 Prozent der Frauen sind über die verschiedenen Altersgruppen hinweg in Vollzeit tätig. Der Anteil der Männer auf Helferebenen sinkt mit höherem Alter. In der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre beträgt der Anteil der Männer in Vollzeit noch 43,9 Prozent, 18,6 Prozent sind in Teilzeit tätig. In der ältesten Altersgruppe 55 bis unter 65 Jahre sinken die Anteile auf nur noch 31,9 Prozent (Vollzeit) und 8,9 Prozent (Teilzeit). Der Anteil der Frauen in Teilzeit ist um über 20 Prozent gestiegen. Ein möglicher Erklärungsansatz hierfür könnte sein, dass die Männer im Laufe ihres Erwerbslebens in höhere Stellenniveaus aufsteigen, während Frauen auf dem Stellenniveau Helfer verbleiben oder sogar aus höheren Funktionen auf dieses Stellenniveau absteigen. Die Berufswahl könnte ein Einflussfaktor sein. Beispielsweise können Frauen im zunehmenden Alter nicht mehr alle Tätigkeiten oder zumindest nicht im Umfang einer Vollzeittätigkeit ausführen, sodass sie ihre Stunden oder auch ihre Anforderungen an ihre Stelle reduzieren müssen. Solche Phänomene können beispielsweise in sozialen Berufen wie in der Pflege oder Erziehung auftreten, welche von Frauen dominiert werden. Vermutlich bekommen Frauen auf dem Stellenniveau Helfer bereits früh Kinder, sodass sie schon in der jüngsten Altersgruppe häufiger in Teilzeit als in Vollzeit tätig sind oder nur vollzeitnah aufgrund der modernen Arbeitskultur (Work-Life-Balance) arbeiten.

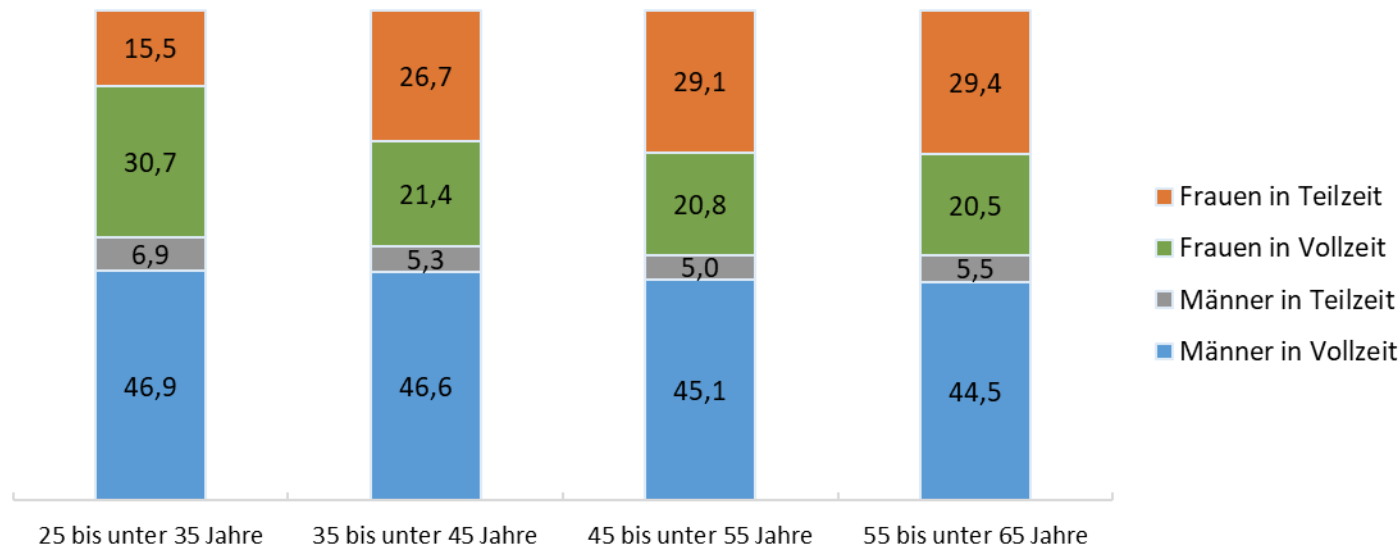
Abbildung 8: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Stellen mit dem Anforderungsniveau "Helfer" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

Auf dem Stellenniveau Fachkraft zeigen sich bei den Männern in Vollzeit und Teilzeit kaum Änderungen über die Altersgruppen hinweg. Die Anteile sinken von der jüngsten Altersgruppe bis zur ältesten Altersgruppe nur um etwa zwei Prozentpunkte. Die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf dem Stellenniveau sind Männer, wovon nur ein geringer Anteil teilzeitbeschäftigt ist. Die andere Hälfte der Beschäftigten sind Frauen, von denen in der Altersgruppe von 25 bis unter 35 Jahren noch 30,7 Prozent in Vollzeit tätig sind. Der Anteil von Frauen liegt in der nächsthöheren Altersgruppe (35 bis unter 45 Jahre) dann aber lediglich noch bei 21,4 Prozent und geht in den höheren Altersgruppen weiter leicht zurück. Dagegen steigen die Anteile von Frauen in Teilzeit ab den Altersgruppen ab 35 Jahre, sodass sich der Anteil von weiblichen Fachkräften in Teilzeit ab den Altersgruppen ab 45 Jahren im Vergleich zur jüngsten Altersgruppe auf knapp 30 Prozent fast verdoppelt. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind es Unterbrechungen im Erwerbsverlauf in der Phase der Familiengründung, die zu dieser Entwicklung führen. Jedoch verbleiben weibliche Fachkräfte auch in höheren Altersgruppen in Teilzeitbeschäftigung.

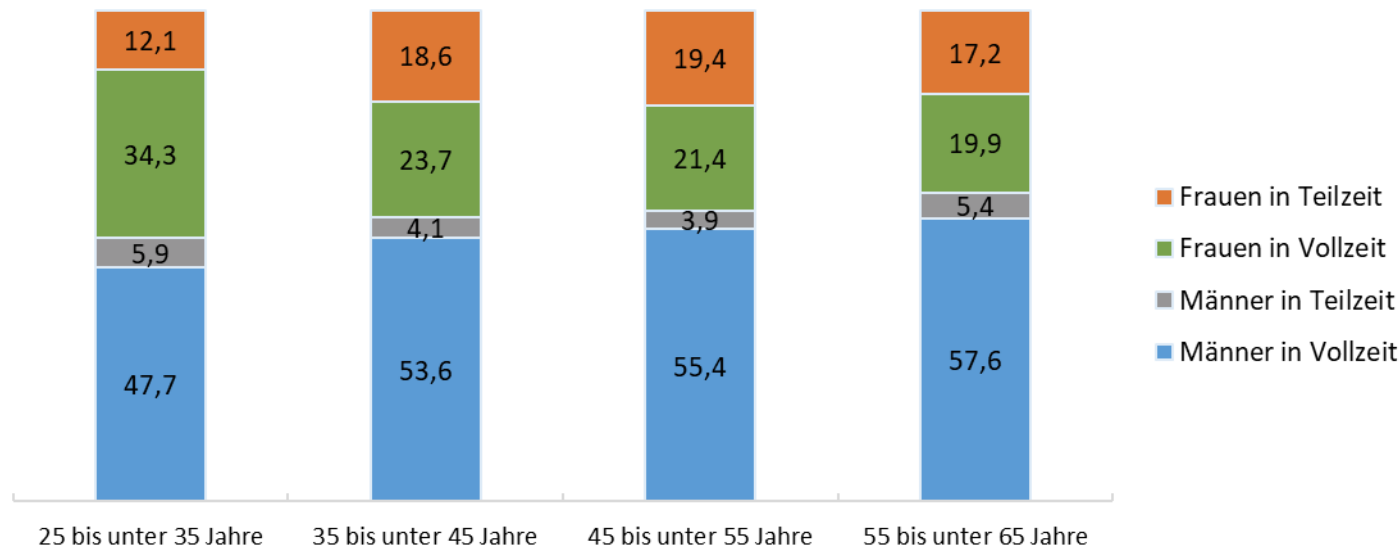
Abbildung 9: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Stellen mit dem Anforderungsniveau "Fachkraft" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

Auf dem Stellenniveau Spezialist sind die Anteile von Männern und Frauen in der jüngsten Altersgruppe (25 bis unter 35 Jahre) noch ausgeglichen. In den höheren Altersgruppen überwiegt dann der Männeranteil. Dabei sind die allermeisten Männer in Vollzeit tätig, der Teilzeitanteil variiert zwischen maximal 5,9 Prozent in der jüngsten Altersgruppe und 3,9 Prozent in der Gruppe der 45- bis unter 55-Jährigen. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen sinkt mit steigendem Alter kontinuierlich von 34,3 Prozent in der jüngsten bis zu 19,9 Prozent in der höchsten Altersgruppe. Dagegen nimmt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zu. Der Einfluss von Vereinbarkeitsproblemen vor allem in der Familienphase ist also auch für Frauen auf Stellen mit dem Niveau Spezialistin erkennbar. Sobald es um den Aufstieg in höhere Positionen geht oder darum, höhere Positionen zu halten, werden die Anteile von Frauen ab 35 Jahren geringer, während der Männeranteil auf etwa 60 Prozent ansteigt. Frauen können ihre Arbeitszeitunterbrechungen oder Arbeitszeitkürzungen im Vergleich zu den Männern nicht wieder aufholen.

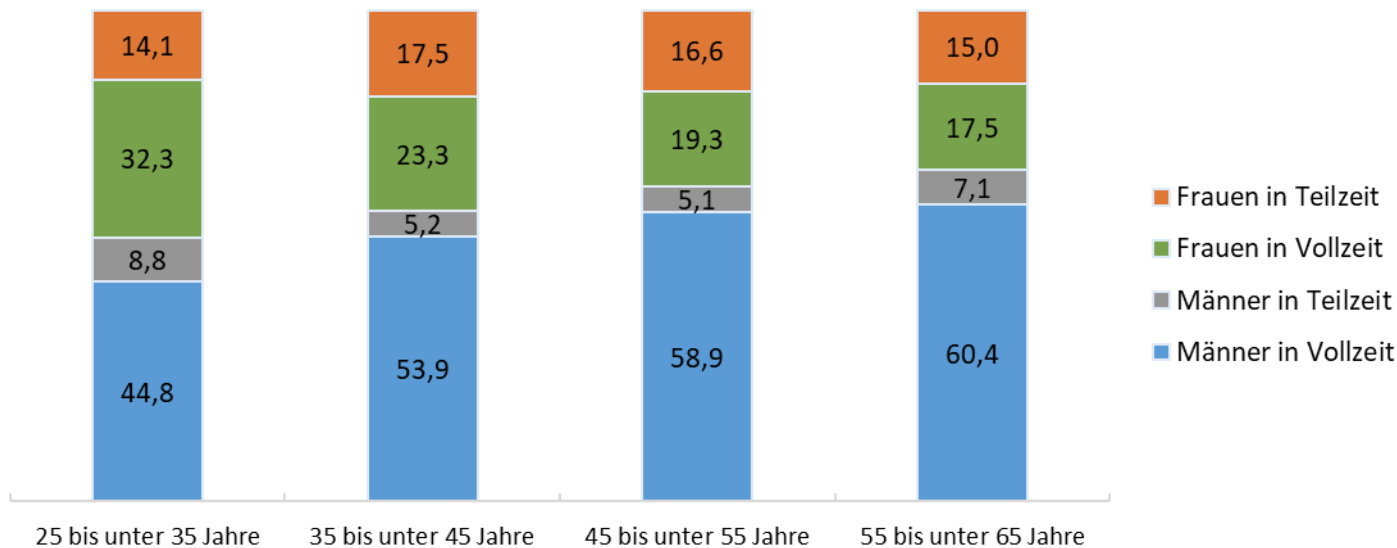
Abbildung 10: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Stellen mit dem Anforderungsniveau "Spezialist" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

Auf dem Anforderungsniveau Experte zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei Spezialisten. Während die Anteile von Frauen in Teilzeit auf dem Expertenniveau im Verlauf der Altersgruppen recht konstant zwischen 14 und 17 Prozent liegen, sinken die Anteile von weiblichen Experten in Vollzeit mit zunehmendem Alter. In der jüngsten Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre sind 32,3 Prozent der Beschäftigten Frauen in Vollzeit, doch schon in der nächsthöheren Altersgruppe 35 bis unter 45 Jahre sinkt der Anteil um fast 10 Prozentpunkte auf 23,3 Prozent. Gleichzeitig nimmt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer um 9 Prozentpunkte von 44,8 Prozent in der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre auf 53,9 Prozent in der Altersgruppe 35 bis unter 45 Jahre zu. Auch in beiden höheren Altersgruppen setzt sich diese Entwicklung fort. In der höchsten Altersgruppe sind 60,4 Prozent der Experten vollzeitbeschäftigte Männer. In den Ausführungen zeigt sich das Phänomen der gläsernen Decke, die mit steigendem Alter zunehmende Dominanz von Männern in Führungspositionen.

Abbildung 11: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Stellen mit dem Anforderungsniveau "Experte" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

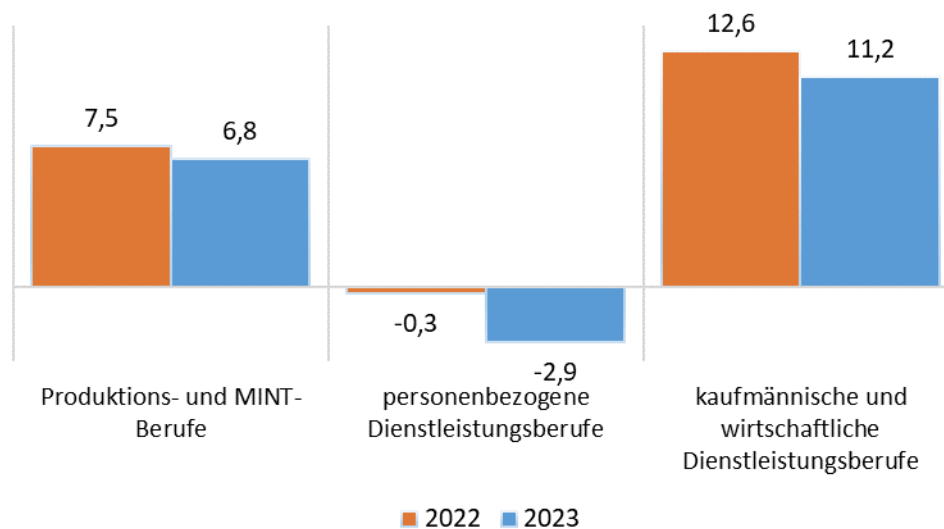
Betrachtet man die Anteile der in Vollzeit und Teilzeit tätigen Männer und Frauen nach Altersgruppen, zeigt sich für fast alle Anforderungsniveaus von Stellen das gleiche Bild: Mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer zu, während immer weniger Frauen in Vollzeit tätig sind. In der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen sind auf fast allen Anforderungsniveaus die meisten Frauen in Vollzeit tätig, während der Teilzeitanteil niedriger ausfällt als in den höheren Altersgruppen.

1.2 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus und der Besetzung mit verschiedenen Berufen

Die Einzelberufe, die die Beschäftigten auf den unterschiedlichen Anforderungsniveaus ausüben, werden im Folgenden zu drei Berufssectoren zusammengefasst: **Produktions- und MINT-Berufe, personenbezogene Dienstleistungsberufe** sowie **kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe**. Die Berufssectoren wurden auf Basis der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Im Berufssector „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 Berufssector „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) und Reinigungsberufe (S53) gehören zum Berufssegment „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Auf Stellen mit Helferfunktionen (keine oder eine einjährige Ausbildung vorausgesetzt) unterscheidet sich das Ausmaß der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung je nach Berufssektor, obwohl das Anforderungsniveau der Stellen gleich hoch ist. Im Berufssektor personenbezogene Dienstleistungen, der von Pflege und Erziehung geprägt wird, ist in 2022 und 2023 Entgeltgleichheit erreicht. Die Lohnlücke fällt sogar zuungunsten der Männer aus. Dies mag sicherlich auch darin begründet sein, dass auf diesen Stellen der Männeranteil recht gering ausfällt. Für Helferstellen im Bereich der Produktions- und MINT-Berufe zeigen sich noch deutliche Lohnlücken, die jedoch mit knapp 7 Prozent bereits im einstelligen Bereich liegen. Gerade bei diesen Helferfunktionen dürften die Frauenanteile in der Produktion eher gering sein. Bei Helferfunktionen, die im kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsbereich besetzt werden, sind die Entgeltlücken mit ca. 11 Prozent vergleichsweise am größten. Deutlich wird in allen drei Berufssektoren, dass sich zwischen 2022 und 2023 Veränderungen der Lohnlücken in Richtung Entgeltgleichheit ergeben.

Abbildung 12: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Helfer“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssektoren und Jahren, Angaben in Prozent

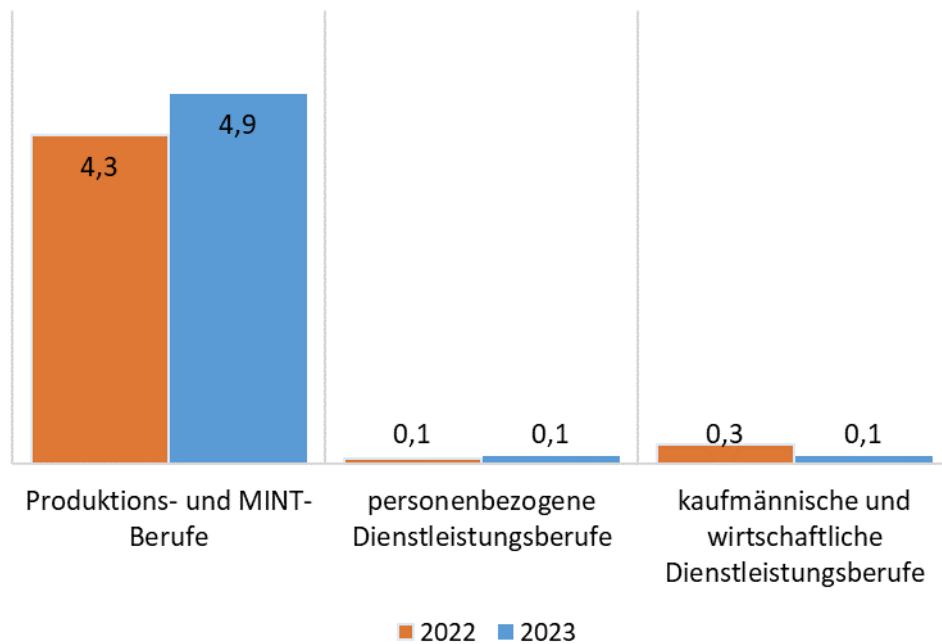


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer.

Auf Stellen mit Fachkraftniveau (mindestens eine zweijährige Berufsausbildung oder ein berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder einer Kollegschule vorausgesetzt) variieren die Lohnlücken beträchtlich, je nachdem, welchem Berufssektor die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten angehören. In den personenbezogenen Dienstleistungen sowie in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen ist in hessischen Betrieben Entgeltgleichheit erreicht. Im Fall von Stellen für Fachkräfte in den Produktions- und MINT-Berufen sind die Lohnlücken mit knapp 5 Prozent ebenfalls schon niedrig und bewegen sich in Richtung Entgeltgleichheit. Allerdings ist die Lücke zwischen 2022 und 2023 wieder etwas größer geworden. Die vermuteten finanziellen Anreize der Arbeitgebenden zur besseren Bindung von Fachkräften, bei denen Mangel besteht, bilden sich hier entgegen der Erwartung nicht ab.

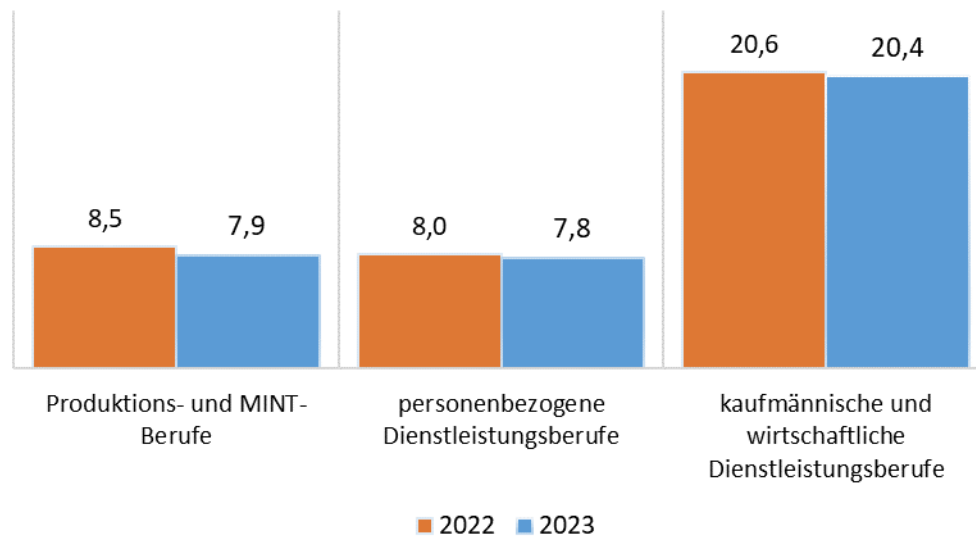
Abbildung 13: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Fachkraft“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssectoren und Jahren, Angaben in Prozent



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

Bei Stellen mit der Funktion Spezialist (eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein weiterführender Fachschul- oder Bachelorabschluss vorausgesetzt, kaufmännische Fortbildungen und ähnliche Weiterbildungen), die mit höheren Entgelten verbunden sind, zeigen sich in allen drei Berufssectoren noch deutliche Entgeltlücken. Geht es um Berufe in den personenbezogenen Dienstleistungen oder in den Produktions- und MINT-Berufen, betragen die Lohnlücken in 2022 und 2023 noch knapp 8 Prozent. Mehr als doppelt so groß erweisen sich demgegenüber die Lohnlücken für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufsfeldern. In den Jahren 2022 und 2023 besteht nur eine geringe Dynamik in Richtung Entgeltgleichheit.

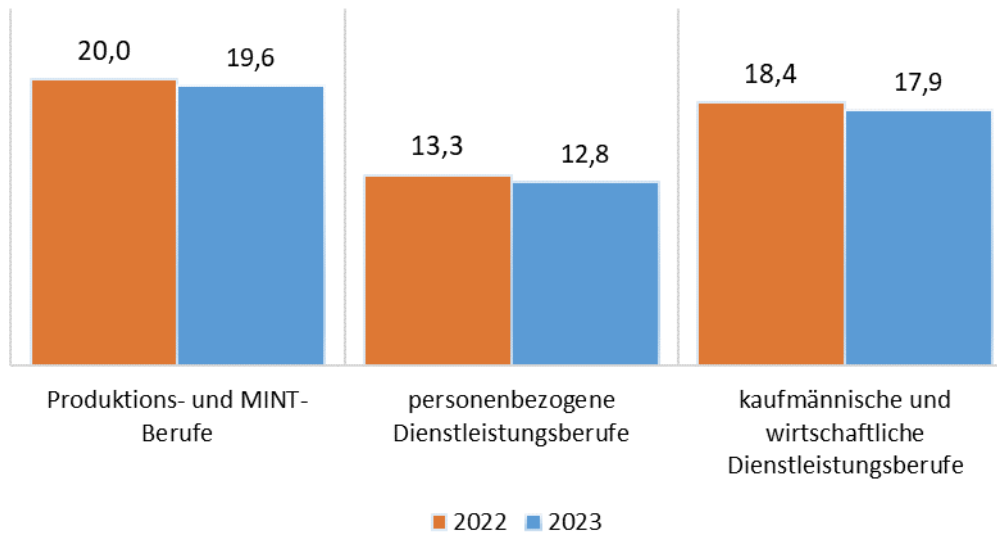
Abbildung 14: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Spezialist“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssectoren und Jahren, Angaben in Prozent



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

Stellen mit der Funktion Experte (ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium vorausgesetzt) sind oft mit Führungsverantwortung im mittleren Management und entsprechend hohen Entgelten verbunden. Auf diesen Stellen zeigen sich noch deutliche Lohnlücken in den beiden Jahren 2022 und 2023. Allerdings unterscheidet sich das Ausmaß der Lücken wiederum je nach Berufssektor. Frauen, die den Berufssektoren Produktions- und MINT-Berufe oder den kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen angehören, verdienen im Schnitt knapp ein Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Fall der personenbezogenen Dienstleistungsberufe ist die Lohnlücke mit ca. 13 Prozent deutlich geringer. Allerdings gehören hierzu die großen Berufsfelder der Pflege, Gesundheit und Erziehung, in welchen vor allem Frauen beschäftigt sind. Die Veränderungsdynamik bei der Entwicklung der Lohnlücken ist in den Jahren 2022 und 2023 nicht sehr stark.

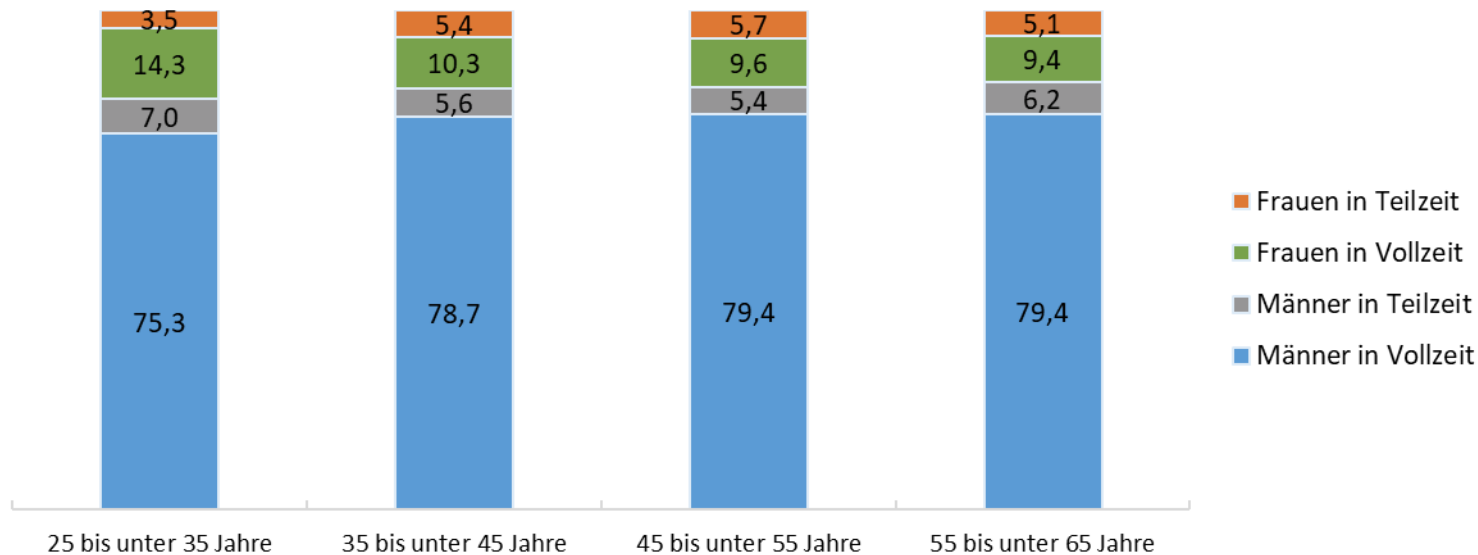
Abbildung 15: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Experte“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssektoren und Jahren, Angaben in Prozent



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

Bei dem Berufssektor Produktions- und MINT-Berufe unterscheiden sich die Anteile von Frauen und Männern in Teilzeit und Vollzeit im Jahr 2023 in Hessen nach Altersgruppen. Über alle Altersgruppen hinweg sind mehr als 80 Prozent der Beschäftigten männlich, die allermeisten davon sind in Vollzeit tätig. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen ist in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen mit 14 Prozent am höchsten; er nimmt in den höheren Altersgruppen ab. Der Anteil der in Teilzeit tätigen Frauen variiert zwischen knapp 4 und knapp 6 Prozent je nach Altersgruppe. Im Berufssektor Produktions- und MINT-Berufe sind Frauen damit altersgruppenunabhängig eher in Vollzeit als in Teilzeit tätig. Ein Grund hierfür könnten erfolgreiche Programme sein, um junge Frauen für die männerdominierten MINT-Berufe zu gewinnen.

Abbildung 16: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berufssektor "Produktions- und MINT-Berufe"* in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent

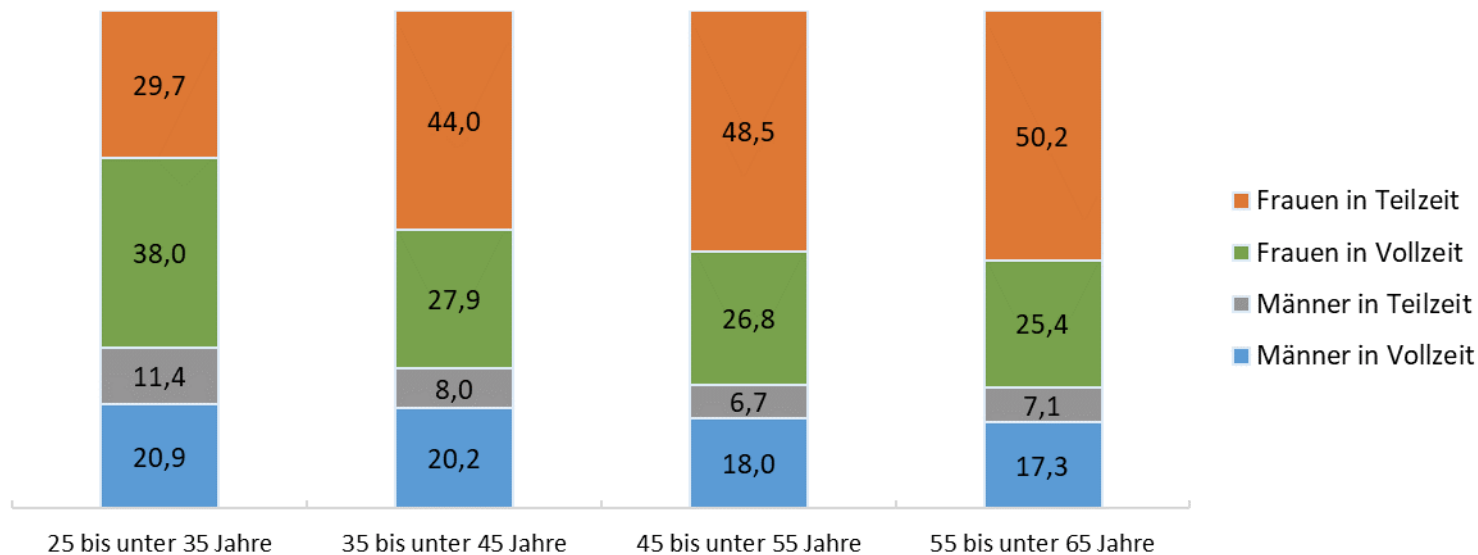


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *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 personenbezogenen Dienstleistungsberufe sind frauendominiert, etwa sieben von zehn Beschäftigten sind weiblich. Der Männeranteil sinkt mit steigender Altersklasse, wobei der Rückgang sowohl den Anteil der in Vollzeit als auch den Anteil der in Teilzeit tätigen Männer betrifft. Bei den Frauen steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit zunehmendem Alter, während der Anteil der Vollzeitbeschäftigten abnimmt. Diese Verschiebung zeigt sich insbesondere zwischen der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen und der nächsthöheren Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen. Vermutlich wechseln viele Frauen aufgrund von Vereinbarkeit und Familiengründung in Teilzeit und gehen nach der Familienphase nicht wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurück. Insgesamt sind die Teilzeitanteile in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen die höchsten im Vergleich der drei Berufssectoren. Womöglich arbeiten Teilzeitbeschäftigte überwiegend vollzeitnah und gerade die jüngeren Beschäftigten leben eher eine modernere Arbeitskultur (Work-Life-Balance) im Vergleich zu den älteren Altersgruppen.

Abbildung 17: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berufssektor "personenbezogene Dienstleistungen"* in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent

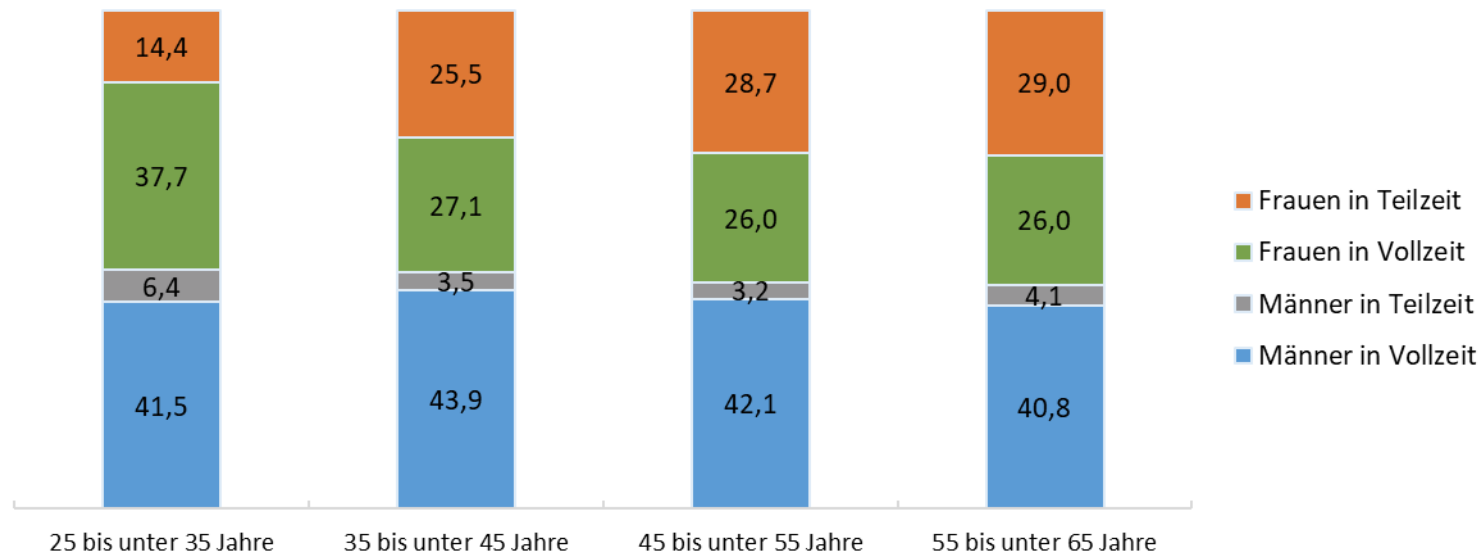


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *Die Berufssectoren wurden auf Basis von der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. 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.

Bei dem Berufssektor kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe sind die Anteile von Frauen und Männern recht ausgeglichen. Auffällig ist bei diesem Berufssektor, wie bereits bei den beiden anderen Berufssektoren, die Entwicklung der Anteile der teilzeitbeschäftigten Frauen: Diese steigen ab 35 Jahren um 10 Prozentpunkte im Vergleich zur Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre. Die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dürfte hier wieder von Bedeutung sein. Gleichzeitig sinkt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen zwischen den beiden Altersgruppen um 10 Prozentpunkte. Die Anteile von Männern in Teilzeit und Vollzeit bleiben hingegen recht konstant über alle Altersgruppen hinweg, sodass etwa 40 Prozent der Männer in Vollzeit und 3 bis 4 Prozent der Männer in Teilzeit sind. Eine Ausnahme bilden die Männer in Teilzeit in der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre, die 6,4 Prozent der Beschäftigten im Berufssektor kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe ausmachen. Eine moderne Arbeitskultur oder vollzeitnahe Beschäftigungsverhältnisse könnten Gründe dafür sein.

Abbildung 18: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berufssektor "kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen"* in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

Anmerkung: *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 variieren nicht nur zwischen den verschiedenen Anforderungsniveaus von Stellen, sondern auch in Abhängigkeit der ausgeübten Berufe. Grundsätzlich nehmen die Lohnlücken mit ansteigendem Anforderungsniveau zu und auf den höchsten Anforderungsniveaus Spezialist und Experte ist derzeit in keinem der drei Berufssectoren Entgeltgleichheit in Sicht. Dagegen ist Entgeltgleichheit in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen auf Helfer- und Fachkraftniveau erreicht. Gleiches gilt für Fachkräfte im Berufssector kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen. Die Analysen verdeutlichen, dass eine differenzierte Betrachtung verschiedener Konstellationen von Berufen und Stellenniveaus sinnvoll ist, um der Heterogenität der Entwicklung der Lohnlücken gerecht werden zu können. Eine hohe Transparenz ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass zielgenaue Maßnahmen zur Erreichung der Entgeltgleichheit möglich werden.

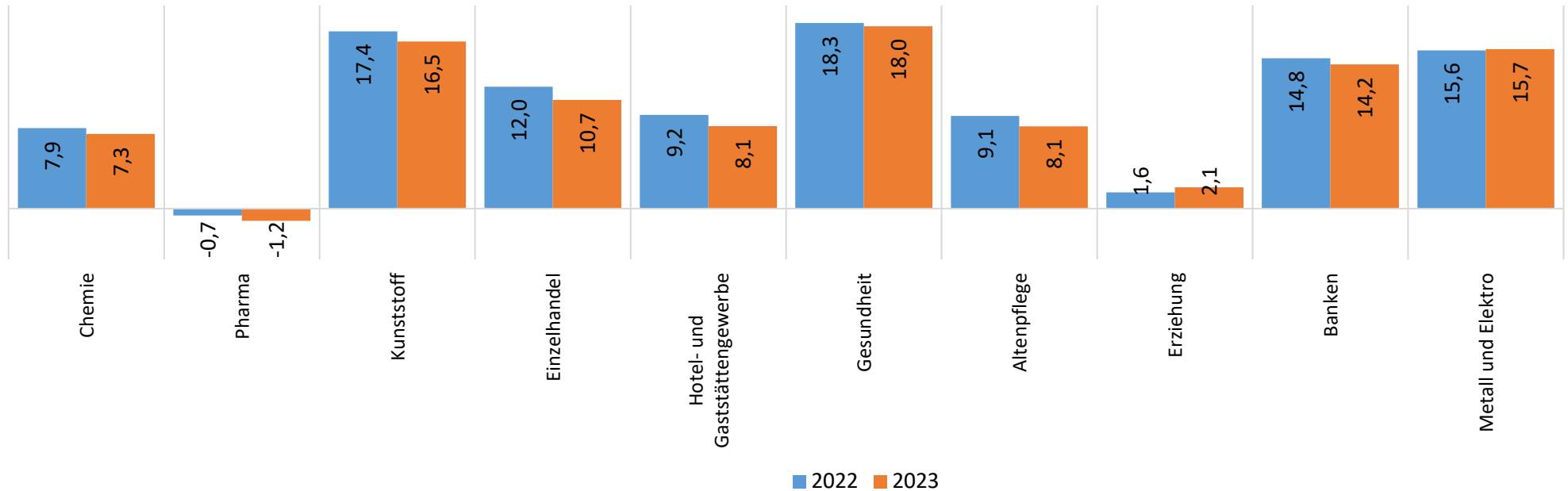
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt für Frauen in allen Berufssectoren gleichermaßen eine erhebliche Rolle. Ab 35 Jahren steigen die Anteile von Frauen in Teilzeitbeschäftigung deutlich, während komplementär die Anteile der Vollzeitbeschäftigten sinken. Diese Entwicklung hält bis in die höheren Altersgruppen und damit auch nach der Familienphase an.

1.3 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 19: 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

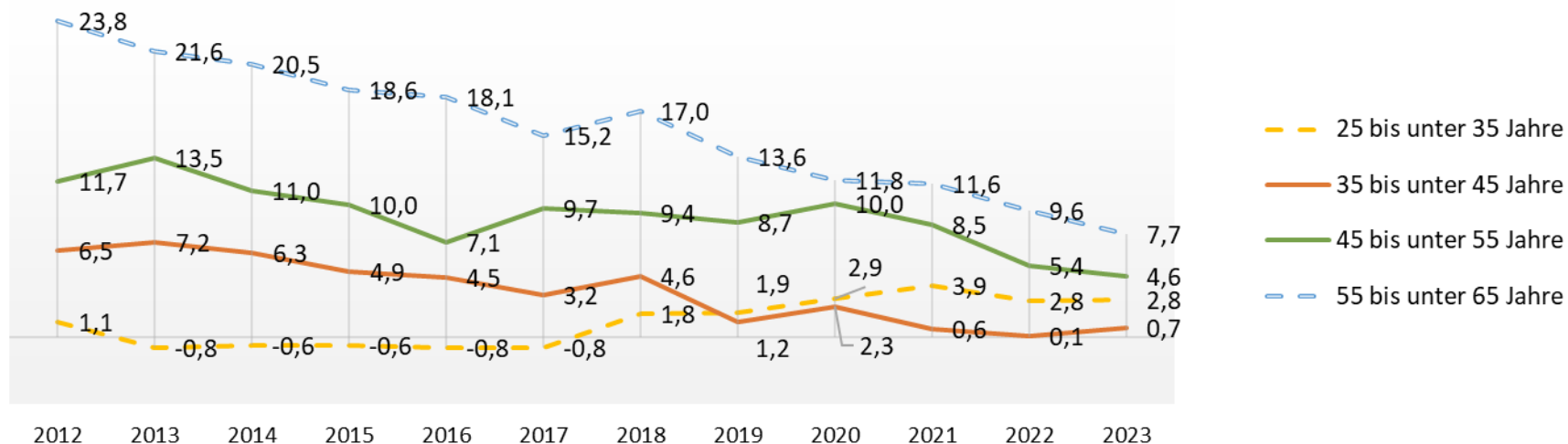
Das Ausmaß der Lohnlücken wird – wie oben schon angedeutet – in den einzelnen Branchen von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Konkret geht es vor allem um den Anteil von Frauen und Männern, die in der jeweiligen Branche sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sowie deren Arbeitszeitumfänge. Darüber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

1.3.1 Chemiebranche in Hessen

Das Branchencluster beinhaltet gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) die Bereiche Herstellung von Industriegasen (20.11.0), von Farbstoffen und Pigmenten (20.12.0), von sonstigen anorganischen Grundstoffen und Chemikalien (20.13.0), von sonstigen organischen Grundstoffen und Chemikalien (20.14.0), von Düngemitteln und Stickstoffverbindungen (20.12.0), von Kunststoffen in Primärformen (20.16.0), von synthetischem Kautschuk in Primärformen (20.17.0), von Schädlingsbekämpfungs-, Pflanzenschutz- und Desinfektionsmitteln (20.20.0), von Anstrichmitteln, Druckfarben und Kitten (20.30.0), von Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Poliermitteln (20.41.0), von Körperpflegemitteln und Duftstoffen (20.42.0), von pyrotechnischen Erzeugnissen (20.51.0), Herstellung von Klebstoffen (20.52.0), von ätherischen Ölen (20.53.0), von sonstigen chemischen Erzeugnissen a. n. g. (20.59.0) sowie von Chemiefasern (20.60.0).

Im Zeitverlauf werden die Lohnlücken von den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Chemiebranche in allen Altersgruppen geringer. Entgeltgleichheit ist im Jahr 2023 in den Altersgruppen 25 bis unter 35 Jahre und 35 bis unter 45 Jahre erreicht. In der Altersgruppe 45 bis unter 55 Jahre verdienen Frauen mittlerweile nahezu so viel wie Männer.

Abbildung 20: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche "Chemie" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent

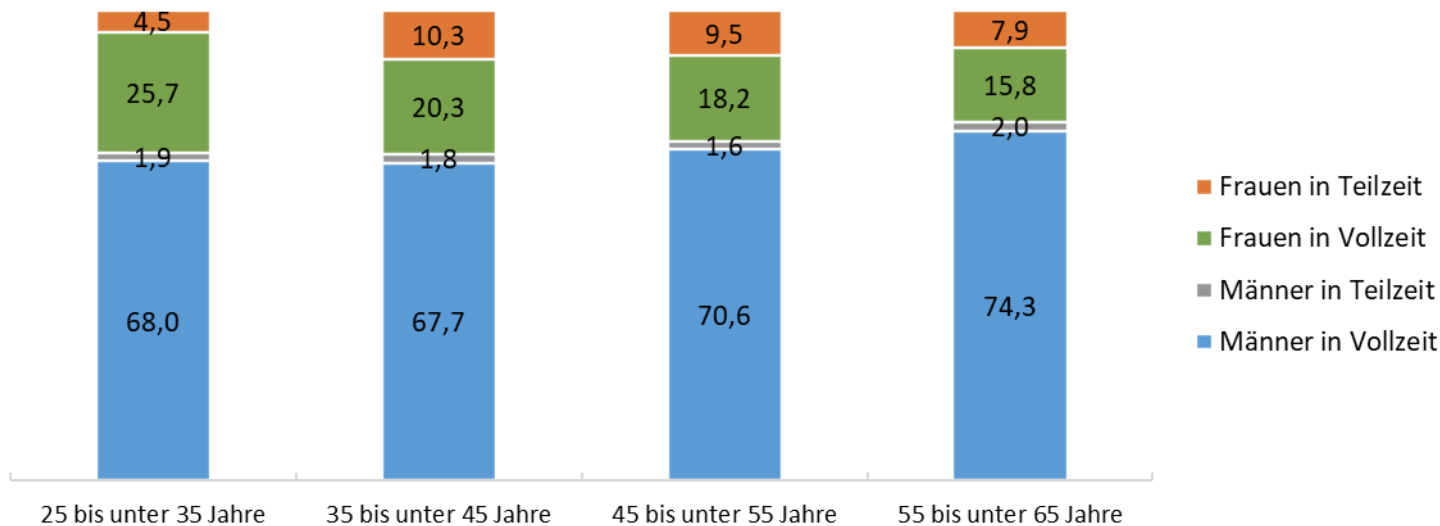


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer.

Der Männeranteil in der Chemiebranche ist hoch. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sind drei Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Männer. Von diesen arbeitet nur ein sehr geringer Anteil in Teilzeit. Während der Männeranteil mit den Altersgruppen zunimmt, geht der Anteil der weiblichen Beschäftigten zurück. In der jüngsten Altersgruppe (25 bis unter 35 Jahre) sind noch 26 Prozent der Beschäftigten Frauen in Vollzeit, der Anteil sinkt auf 16 Prozent in der höchsten Altersgruppe (55 bis unter 65 Jahre). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist unter den 25- bis unter 35-Jährigen am niedrigsten. In den höheren Altersgruppen bilden teilzeitbeschäftigte Frauen einen größeren Anteil der Beschäftigten in der Chemiebranche.

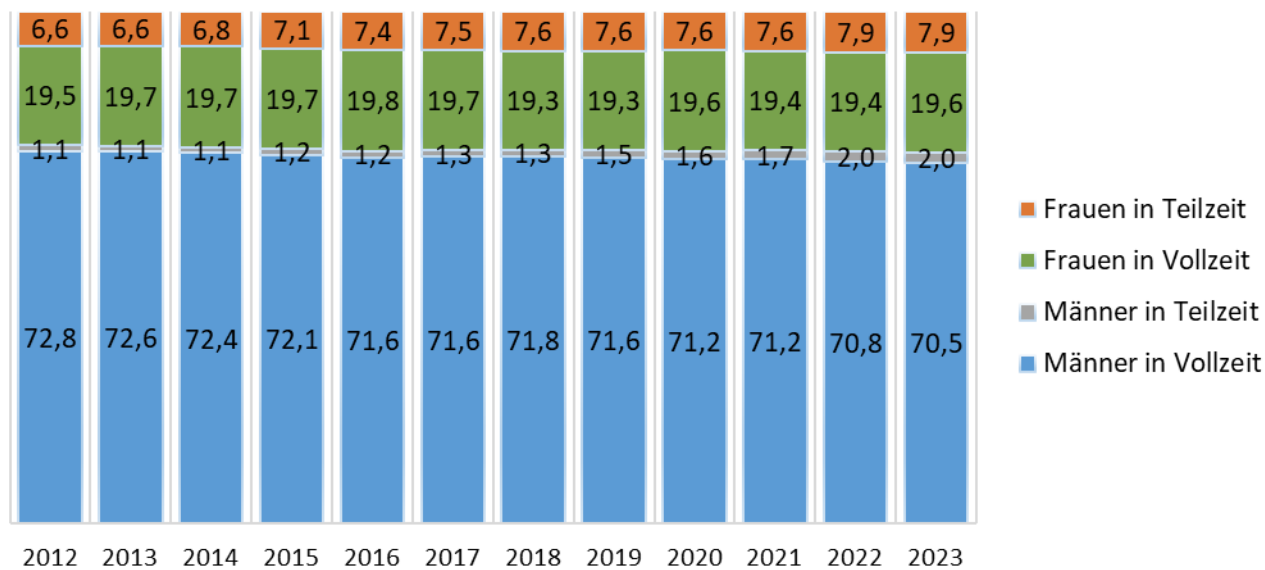
Abbildung 21: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Chemie" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

Seit 2012 haben sich die Anteile kaum verändert. Der Anteil der in Teilzeit tätigen Frauen an allen Beschäftigten hat sich von 6,6 Prozent auf 7,9 Prozent erhöht. Die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Chemiebranche sind Männer und diese sind vor allem in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. Zwischen 2012 und 2023 ist der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer um 2,3 Prozentpunkte gesunken, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer um 0,9 Prozentpunkte gestiegen ist. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt in der Chemiebranche auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau.

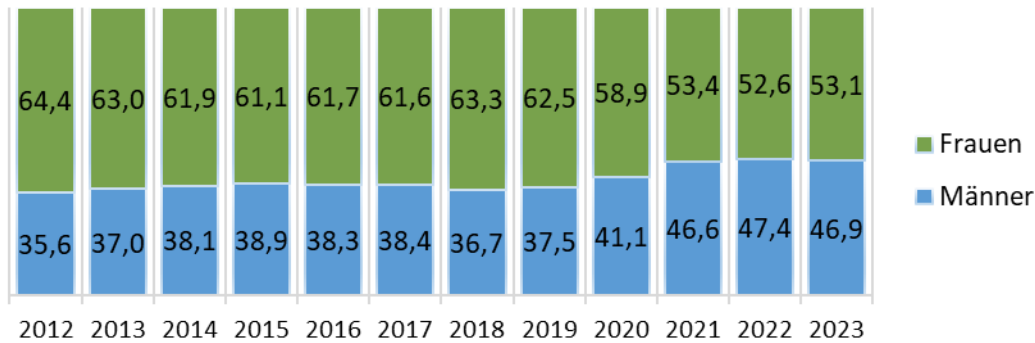
Abbildung 22: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Chemie“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

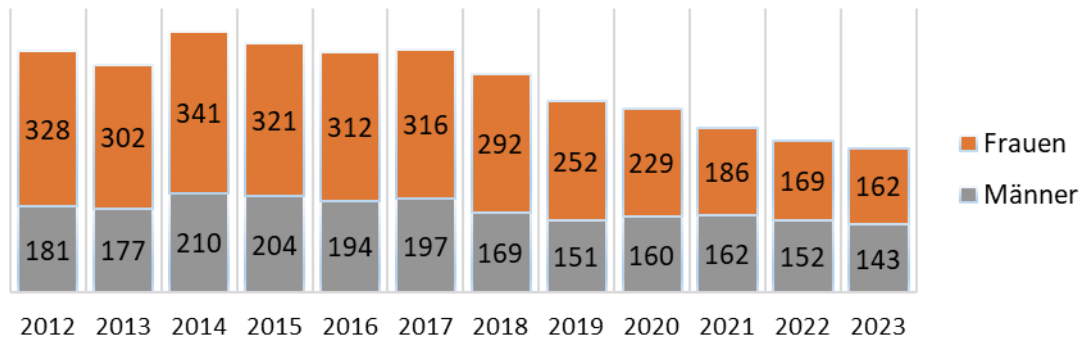
Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Chemiebranche ist sehr niedrig und beträgt im Jahr 2023 nur 1,2 Prozent. Der Anteil ist zudem seit 2012 rückläufig. Im Jahr 2023 sind weiterhin etwas mehr Frauen in geringfügiger Beschäftigung tätig als Männer.

Abbildung 23: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Chemie“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



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

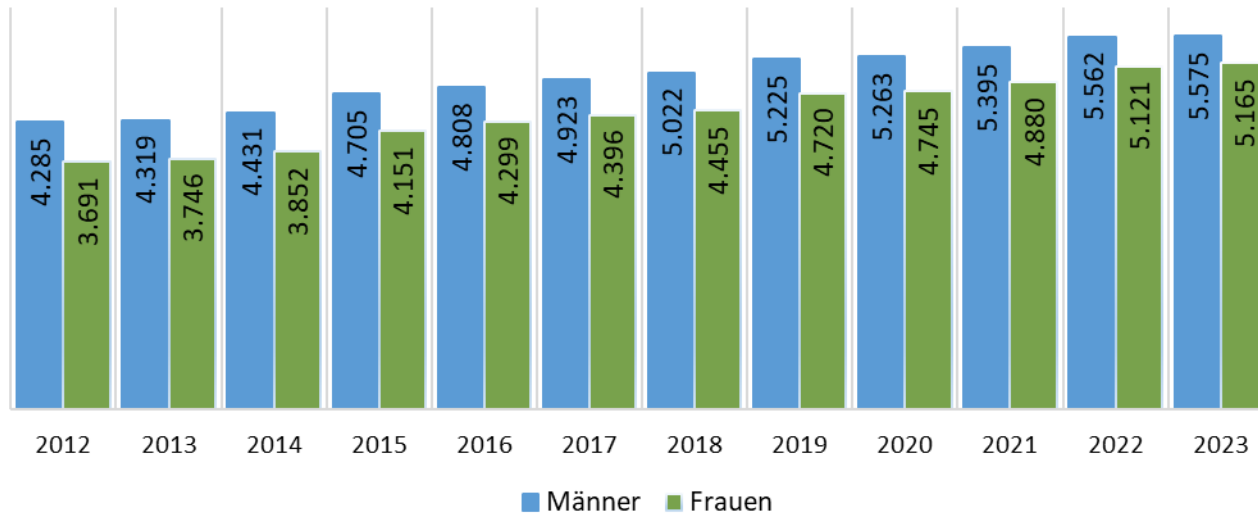
Abbildung 24: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Chemie“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



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

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten steigen in der Chemiebranche im betrachteten Zeitraum von 2012 bis 2023 kontinuierlich an. Die Bruttomonatsentgelte der Männer sind durchgängig höher als jene der Frauen.

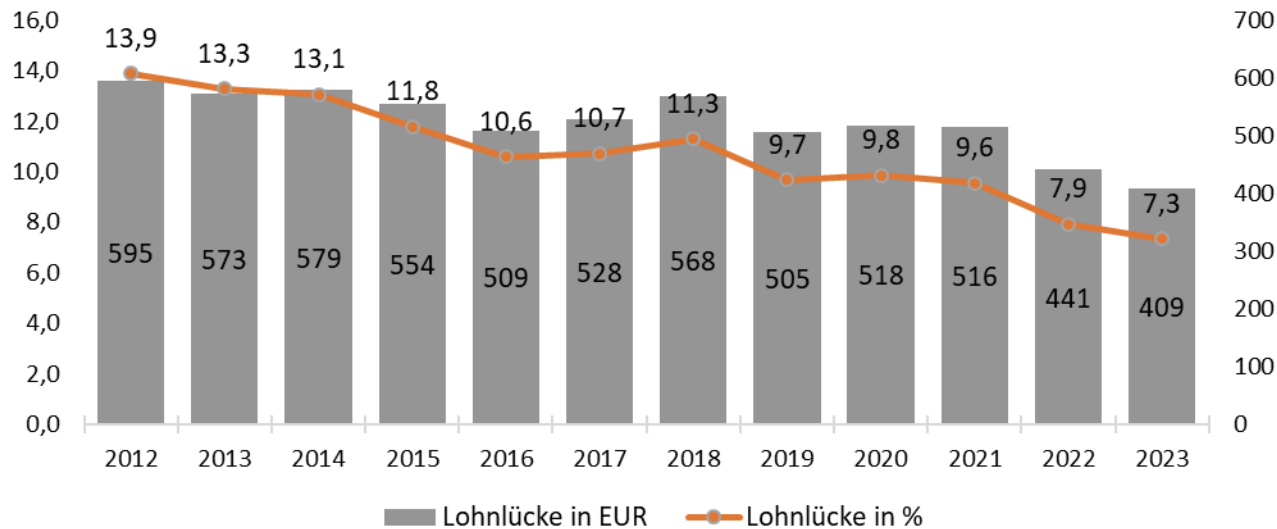
Abbildung 25: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Chemie“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den Betrieben der Chemiebranche in Hessen sind zwischen 2012 und 2023 rückläufig. Allerdings ist die Entwicklung über die Jahre nicht gleichförmig. Zuletzt betrug die Lohnlücke noch 7,3 Prozent.

Abbildung 26: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Chemie“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



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

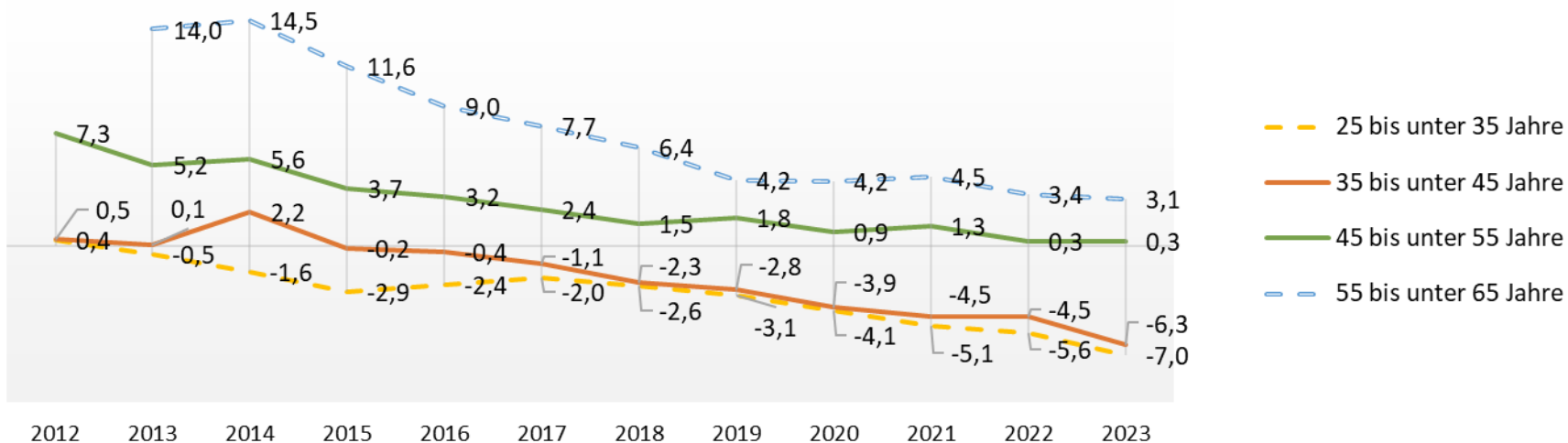
Die meisten in der Chemiebranche sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind männlich und arbeiten in Vollzeit. Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter ist sehr gering und nimmt im Zeitverlauf seit 2012 ab. Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung werden zwischen 2012 und 2023 geringer, jedoch ist die Entwicklung nicht gleichförmig. Im Jahr 2023 liegt die Lohnlücke in der Branche bei 7,3 Prozent.

1.3.2 Pharmabranche in Hessen

Das Branchencluster Pharmabranche besteht gemäß der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) aus den Unterklassen Herstellung von pharmazeutischen Grundstoffen (21.10.0) sowie Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen (21.10.0).

Im Zeitverlauf werden die Lohnlücken von den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pharmabranche in allen Altersgruppen kleiner. Im Jahr 2023 ist Entgeltgleichheit in allen Altersgruppen erreicht. In den Altersgruppen 25 und unter 35 Jahren und 35 bis unter 45 Jahre verdienen Frauen mittlerweile sogar mehr als Männer.

Abbildung 27: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche "Pharma" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent

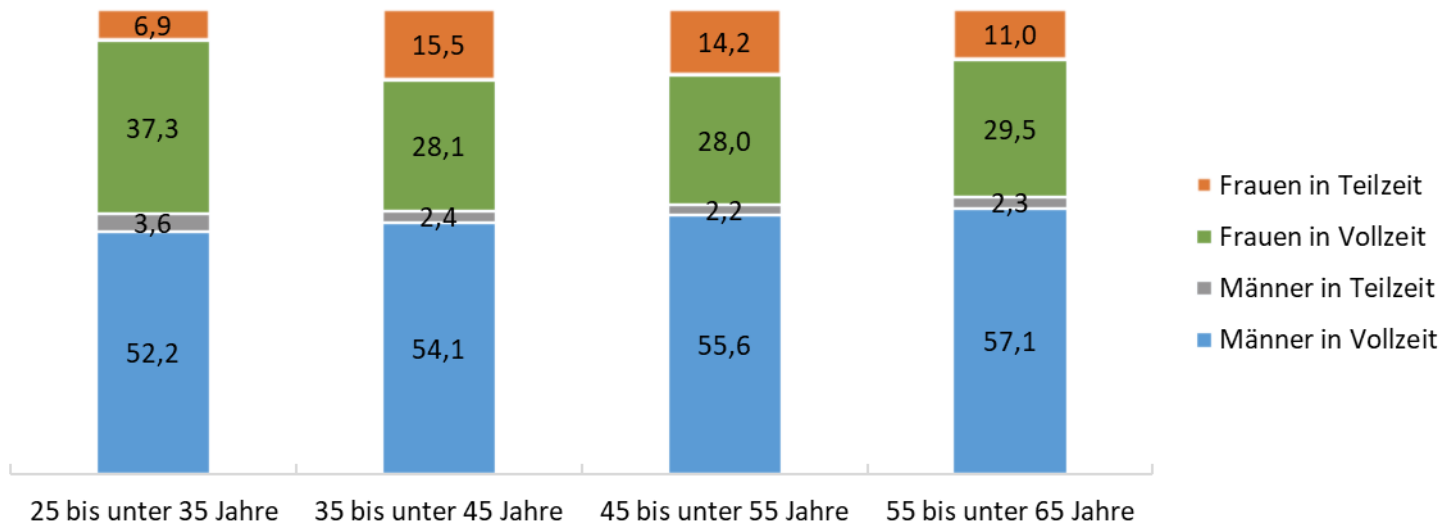


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer. 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.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Pharmabranche sind Männer. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen fällt der Männeranteil mit knapp 60 Prozent am höchsten aus. Von diesen arbeitet nur ein sehr geringer Anteil in Teilzeit. Während der Männeranteil mit den Altersgruppen zunimmt, sinkt der Anteil der weiblichen Beschäftigten. In der jüngsten Altersgruppe (25 bis unter 35 Jahre) sind noch 37 Prozent der Beschäftigten Frauen in Vollzeit, in der nächsthöheren Altersgruppe sind es nur noch 28 Prozent. Der Anteil steigt in den höheren Altersgruppen kaum. Zugleich nimmt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen von der jüngsten (7 Prozent) zur nächsthöheren Altersgruppe (16 Prozent) um mehr als das Doppelte zu.

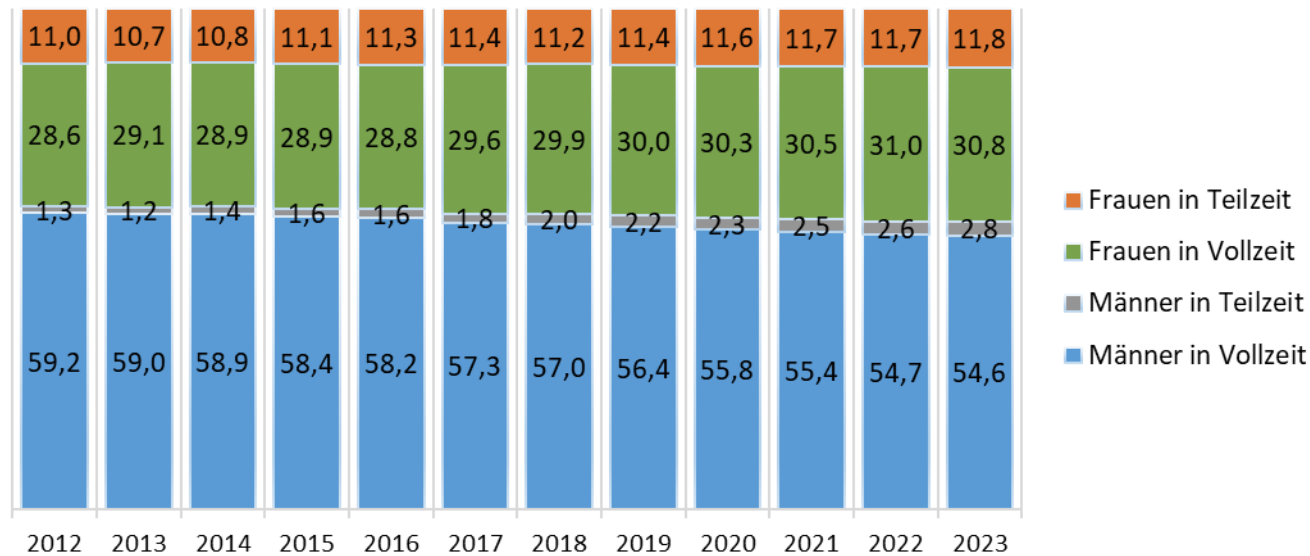
Abbildung 28: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Pharma" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

42,6 Prozent der Beschäftigten waren im Jahr 2023 Frauen, wovon ca. drei Viertel in Vollzeit erwerbstätig sind. Im Vergleich zu anderen Branchen ist der Anteil von Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung überdurchschnittlich hoch. Er steigt zudem im Zeitverlauf leicht, während der Anteil der Männer in Vollzeitbeschäftigung rückläufig ist.

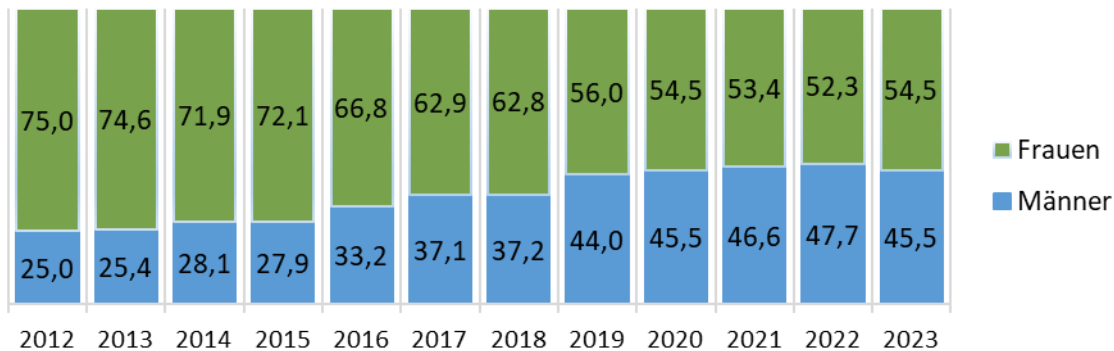
Abbildung 29: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Pharma“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

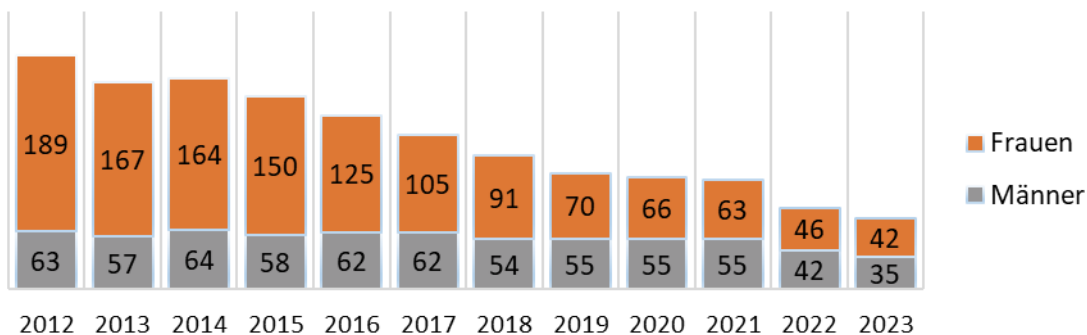
Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt in der Pharmabranche über die Jahre bei konstant unter einem Prozent. Im Zeitraum von 2012 bis 2023 ist die absolute Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten stark zurückgegangen, insbesondere zählen deutlich weniger Frauen zu dieser Beschäftigtengruppe. Zuletzt waren in der Pharmabranche nur noch 77 Personen ausschließlich geringfügig beschäftigt.

Abbildung 30: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Pharma“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



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

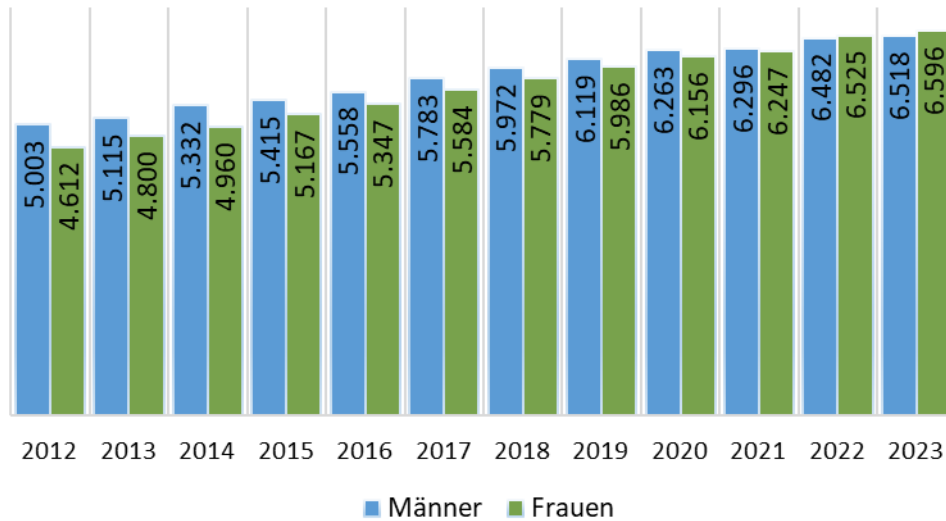
Abbildung 31: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Pharma“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



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

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in hessischen Betrieben der Pharmabranche sind seit 2012 kontinuierlich gestiegen. Seit 2022 verdienen Männer im Durchschnitt leicht weniger als Frauen.

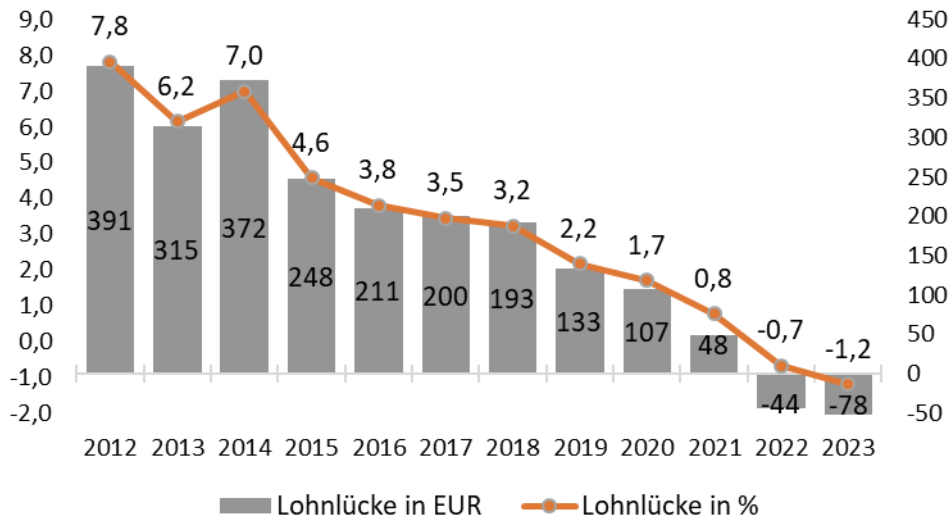
Abbildung 32: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Pharma“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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

Die Lohnlücke sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer verringert sich zwischen 2012 und 2023 in der Pharmabranche kontinuierlich. Im Jahr 2023 ist mit einer Lücke von -1,2 Prozent Entgeltgleichheit erreicht.

Abbildung 33: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Pharma“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



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

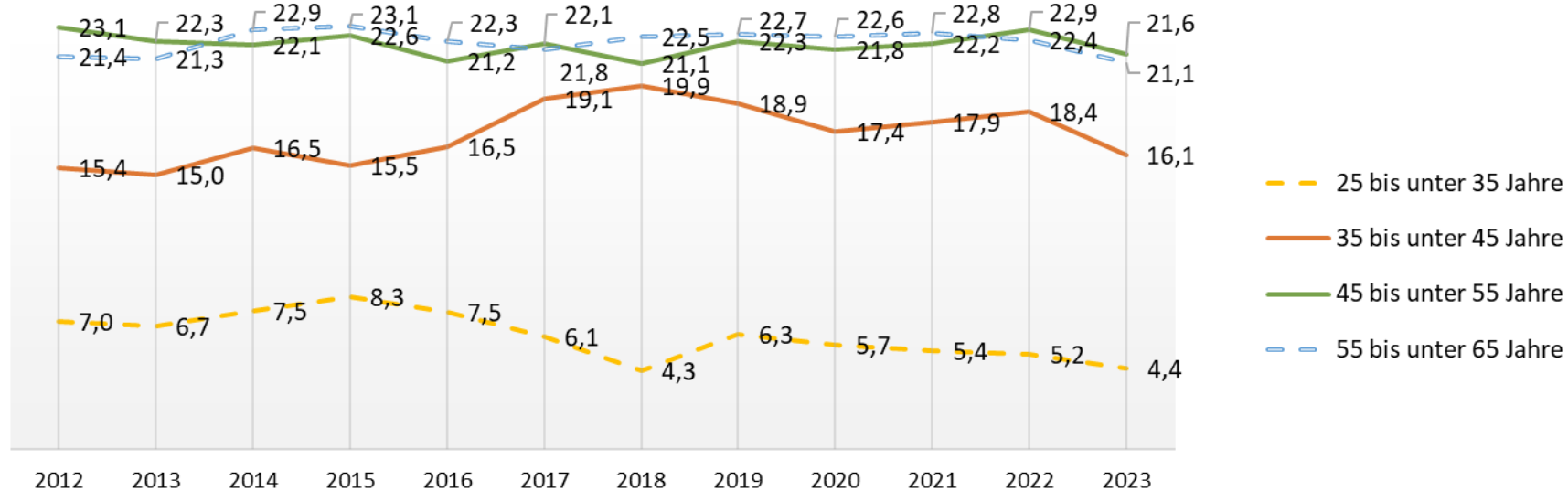
In der Pharmabranche sind die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit erwerbstätig. Im Vergleich zu anderen gewerblichen Branchen ist der Frauenanteil hoch. Drei Viertel der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Vollzeit tätig. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist im Jahr 2023 äußerst gering. Entgeltgleichheit ist bei den in Vollzeit Beschäftigten in der Pharmabranche in Hessen erreicht. In der Branche sind kaum geringfügig Beschäftigte tätig.

1.3.3 Kunststoffgewerbe in Hessen

Gemäß der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) beinhaltet das Branchencluster die folgenden Unterklassen der WZ 2008: Herstellung und Runderneuerung von Bereifungen (22.11.0), Herstellung von sonstigen Gummiwaren (22.19.0), Herstellung von Platten, Folien, Schläuchen und Profilen aus Kunststoffen (22.21.0), Herstellung von Verpackungsmitteln aus Kunststoffen (22.22.0), Herstellung von Baubedarfsartikeln aus Kunststoffen (22.23.0) sowie Herstellung von sonstigen Kunststoffwaren (22.29.0).

Im Zeitverlauf werden die Lohnlücken von den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kunststoffgewerbe in allen Altersgruppen geringer. Entgeltgleichheit ist im Jahr 2023 jedoch nur in der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre nahezu erreicht. Die Lohnlücken in den Altersgruppen ab 35 Jahren sind noch sehr hoch und liegen zwischen 16,1 und 21,6 Prozent.

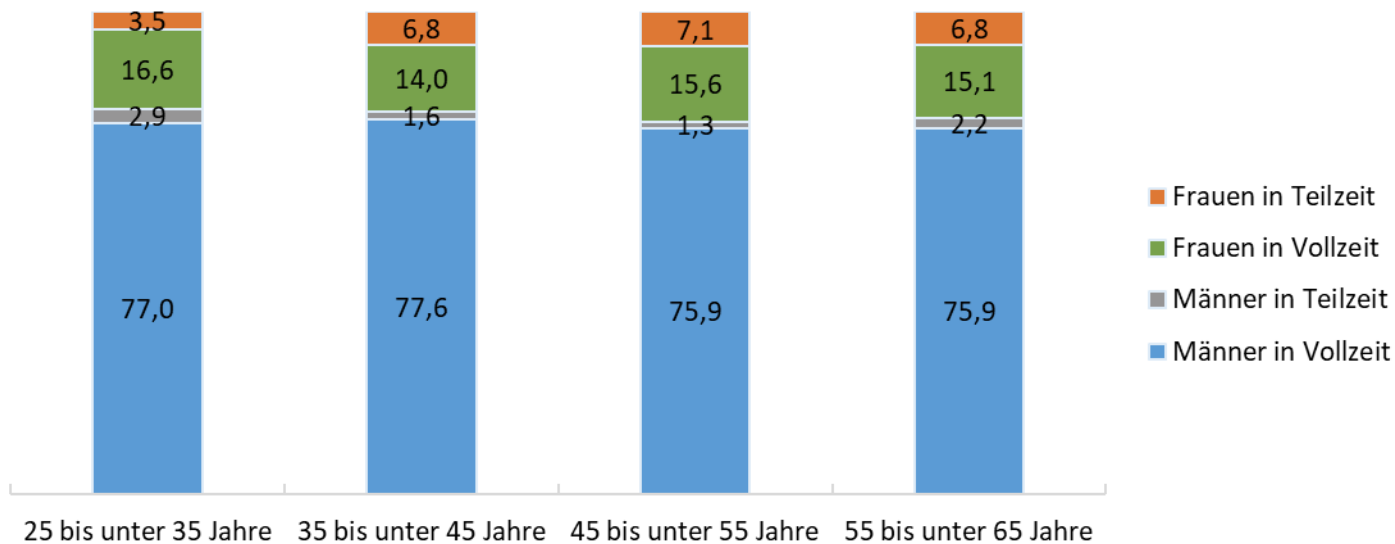
Abbildung 34: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche "Kunststoff" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK
 Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer.

Das Kunststoffgewerbe ist eine „Männerdomäne“. Über alle Altersgruppen hinweg sind mehr als drei Viertel aller Beschäftigten Männer. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten darunter ist allerdings sehr gering. Auch Frauen sind im Kunststoffgewerbe eher in Vollzeit als in Teilzeit tätig. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen liegt in den höheren Altersklassen etwas niedriger als bei den 25- bis 34-Jährigen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in der jüngsten Altersgruppe am niedrigsten.

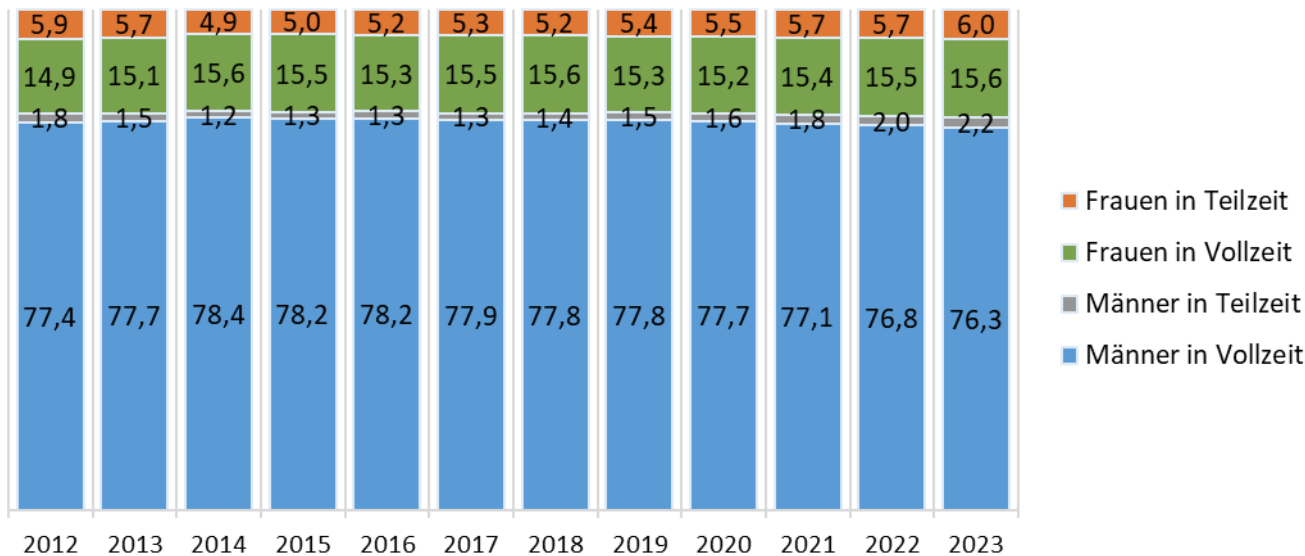
Abbildung 35: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Kunststoff" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

78,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kunststoffgewerbe in Hessen sind im Jahr 2023 männlich, 76,3 Prozent arbeiten in Vollzeit. Der Frauenanteil ist mit 21,6 Prozent eher gering. Jedoch sind ca. zwei Drittel aller Frauen in Vollzeit sozialversicherungspflichtig erwerbstätig. Die Beschäftigtenzahlen in der Branche sind von 2012 bis 2023 relativ stabil. Der Anteil der in Vollzeit tätigen Männer sinkt im betrachteten Zeitraum um 1,1 Prozentpunkt, der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen steigt um 0,7 Prozentpunkte.

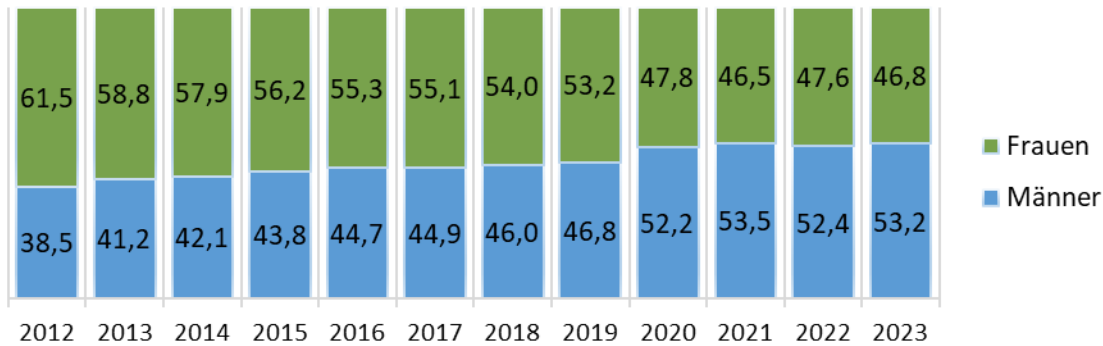
Abbildung 36: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Kunststoff“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

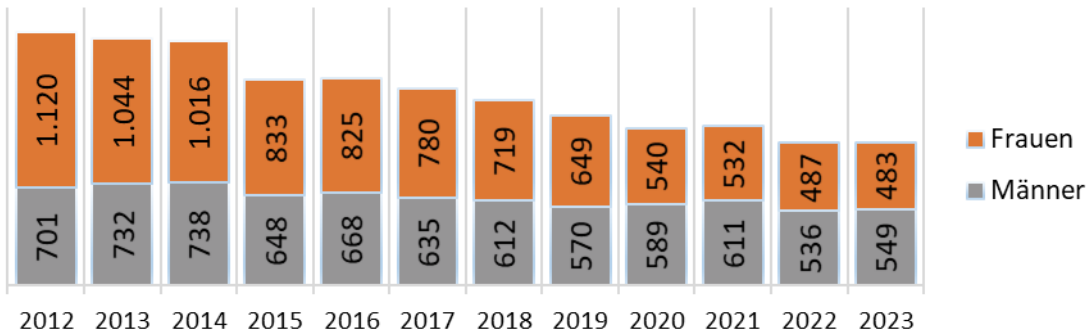
Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist im Kunststoffgewerbe mit 3 Prozent sehr gering. Zwischen 2012 und 2023 ist die Zahl rückläufig, wobei die Zahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen weit stärker gesunken ist als die der Männer. Seit 2020 zählen mehr Männer als Frauen zur Gruppe.

Abbildung 37: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Kunststoff“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



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

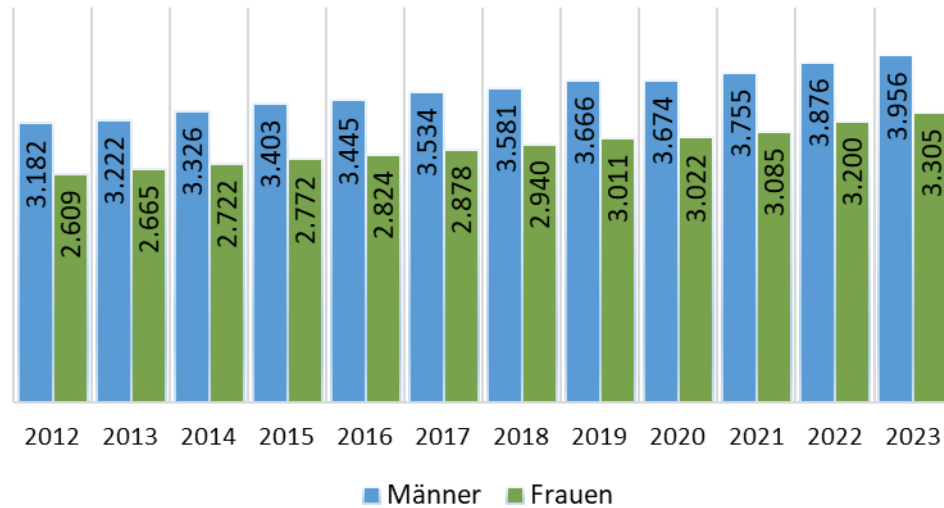
Abbildung 38: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Kunststoff“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



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

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte steigen zwischen 2012 und 2023 stetig an. Die Entgelte von Frauen sind durchgängig niedriger als jene von Männern.

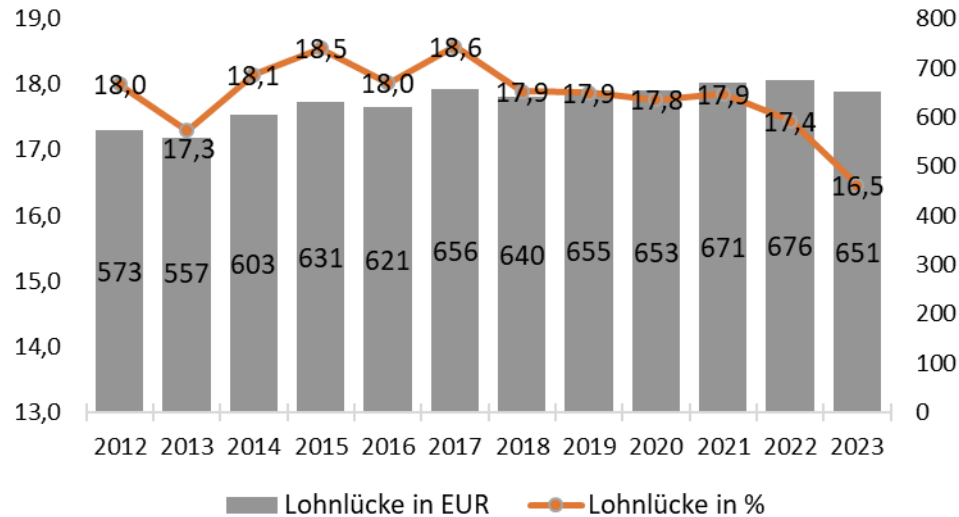
Abbildung 39: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Kunststoff“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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

Von 2012 bis 2023 bleibt die relative (prozentuale) Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung recht konstant bis zum Jahr 2021 bei ca. 18 Prozent. Im Jahr 2023 ist sie auf 16,5 Prozent gesunken. Im Durchschnitt verdienen Männer 651 Euro mehr als Frauen.

Abbildung 40: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Kunststoff“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



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

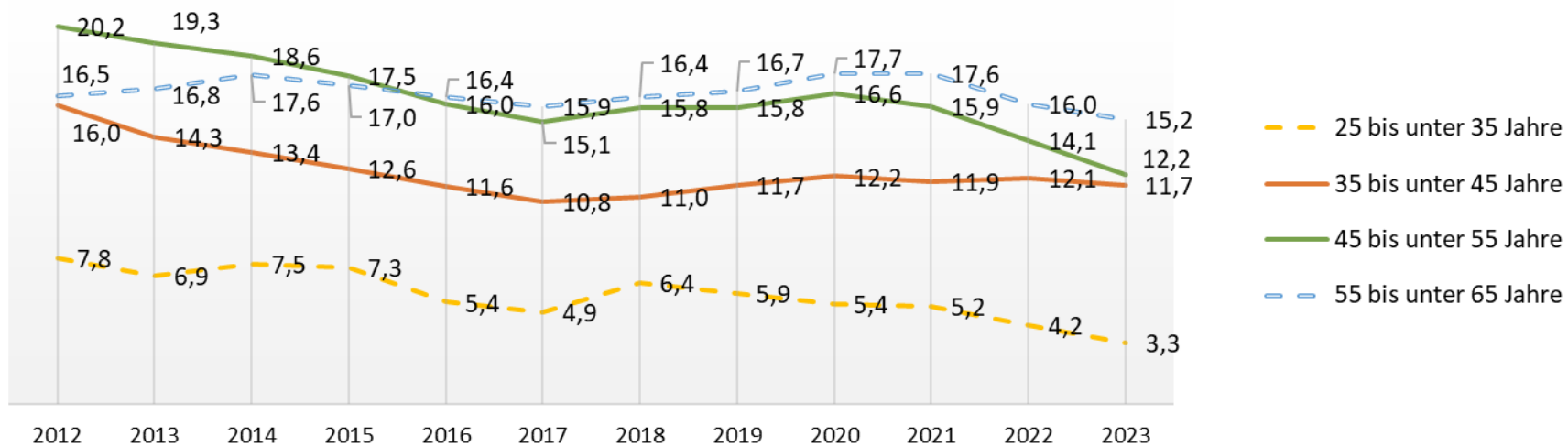
Im Kunststoffgewerbe sind die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten männlich und arbeiten in Vollzeit. Von den weiblichen Beschäftigten sind ca. zwei Drittel in Vollzeit erwerbstätig. Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter ist in der Branche sehr gering. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern verharrt bis zum Jahr 2021 bei ca. 18 Prozent und sinkt erst in den Jahren 2022 und 2023 signifikant. Im Jahr 2023 beträgt die Entgeltlücke immer noch 16,5 Prozent.

1.3.4 Einzelhandelsbranche in Hessen

Gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) zählen zur Branche „Einzelhandel“ der Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) (47) sowie Wett-, Toto- und Lotteriewesen (92.00.3).

Im Zeitverlauf sinken die Lohnlücken der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Einzelhandel in allen Altersgruppen. Entgeltgleichheit ist im Jahr 2023 in der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre nahezu erreicht. Allerdings liegen die Lohnlücken in den höheren Altersgruppen noch zwischen 11,7 und 15,2 Prozent. Von Altersgruppe zu Altersgruppe nimmt die Entgeltlücke zu.

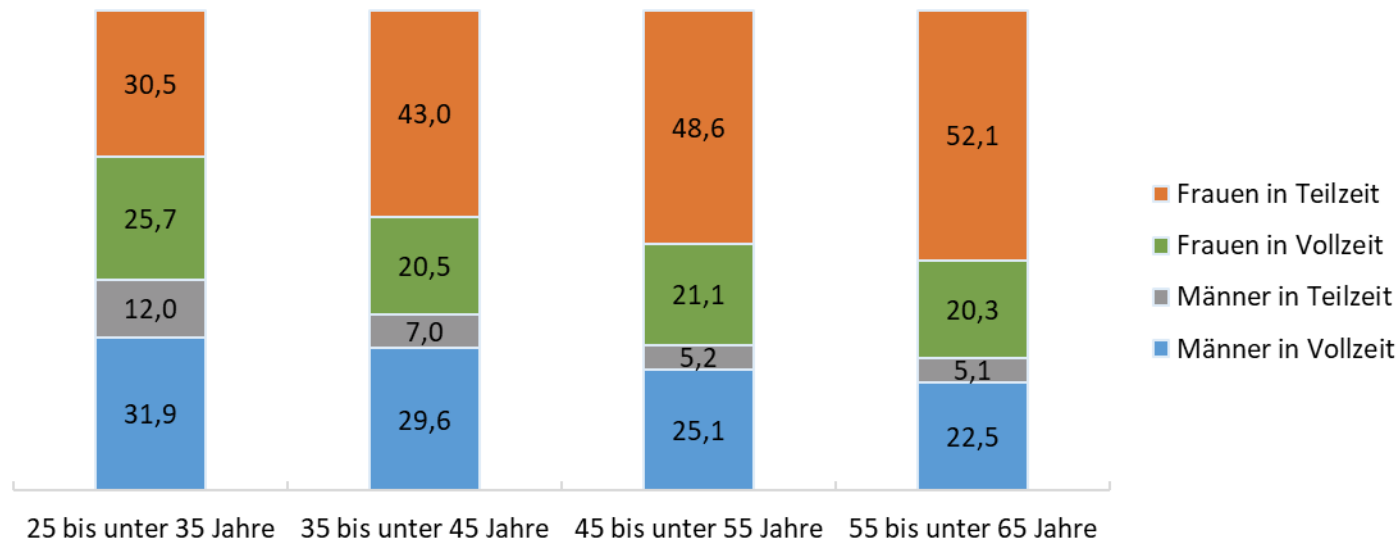
Abbildung 41: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche "Einzelhandel" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



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

Die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Einzelhandel ist weiblich. In der jüngsten Altersgruppe fällt der Frauenanteil mit etwa 56 Prozent niedriger aus als in den höheren Altersgruppen, bei den 55- bis unter 65-Jährigen beträgt er dagegen gut 72 Prozent. Während bei den männlichen Beschäftigten im Einzelhandel sowohl die Anteile der Vollzeit- als auch der Teilzeitbeschäftigten in den höheren Altersgruppen abnehmen, zeigt sich bei den weiblichen Beschäftigten ein anderes Bild: Während der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen gleichfalls rückläufig ist, steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten deutlich. Insbesondere zwischen der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre sowie 35 bis unter 45 Jahre zeigt sich ein starker Anstieg.

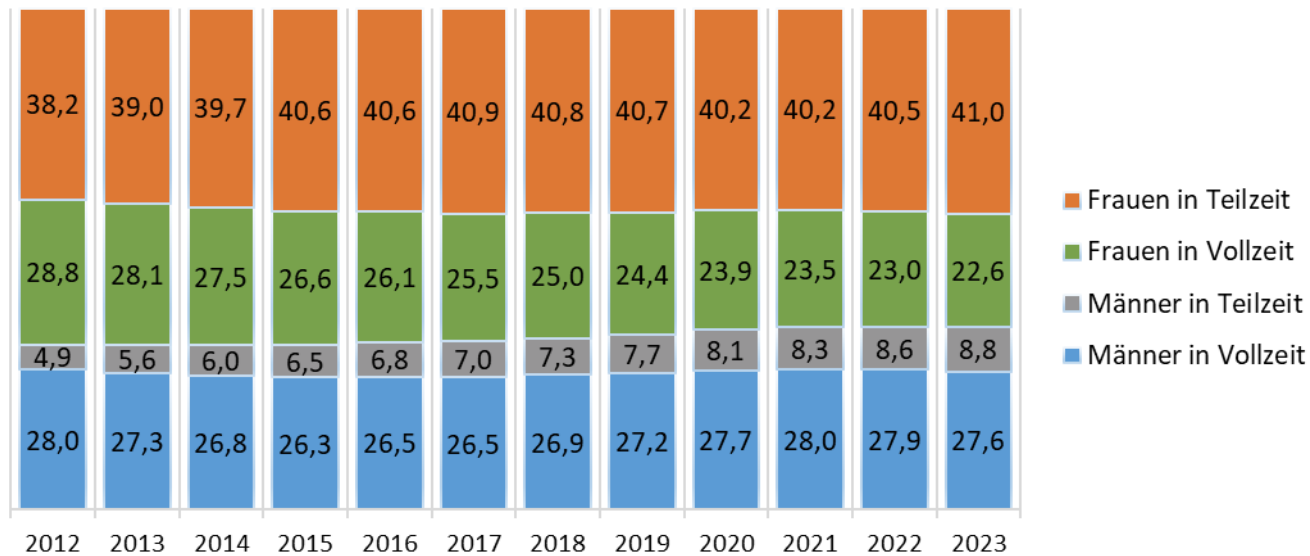
Abbildung 42: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Einzelhandel" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Einzelhandelsbetrieben in Hessen steigt im Zeitraum von 2012 bis 2023 leicht an. Etwa die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Teilzeit erwerbstätig. Den Großteil der Teilzeitkräfte machen Frauen aus. Bei den Vollzeitbeschäftigten lagen der Frauen- und der Männeranteil im Jahr 2012 noch nahezu gleich groß; seither hat der Anteil der Frauen in Vollzeit abgenommen.

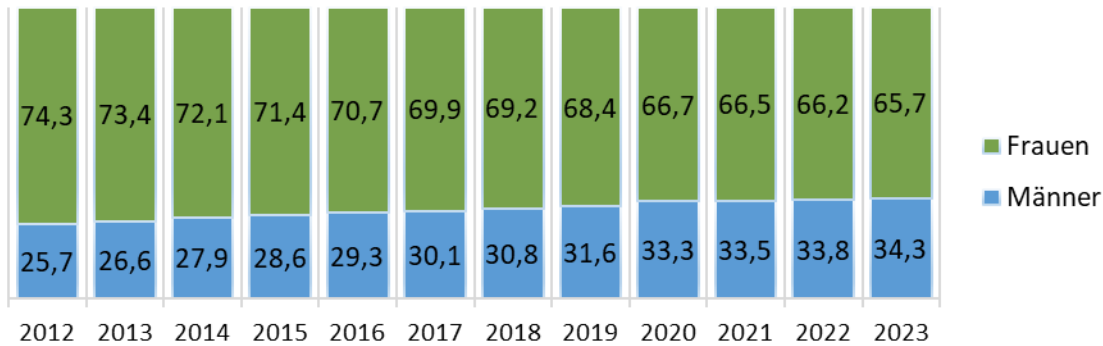
Abbildung 43: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Einzelhandel“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

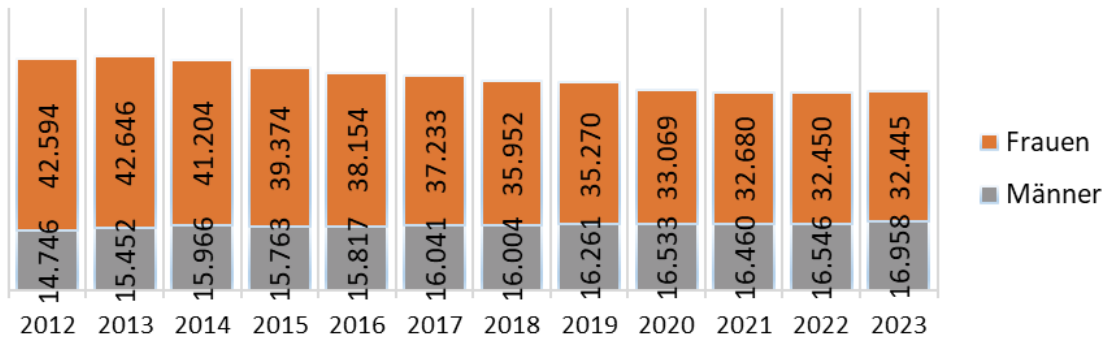
Etwa ein Fünftel (21,7 Prozent) aller Beschäftigten im Einzelhandel ist ausschließlich geringfügig beschäftigt. Damit ist der Anteil im Vergleich der Branchen als hoch anzusehen. Zwei Drittel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind weiblich. Seit 2012 ist der Frauenanteil jedoch ebenso rückläufig wie die absolute Zahl.

Abbildung 44: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Einzelhandel“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



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

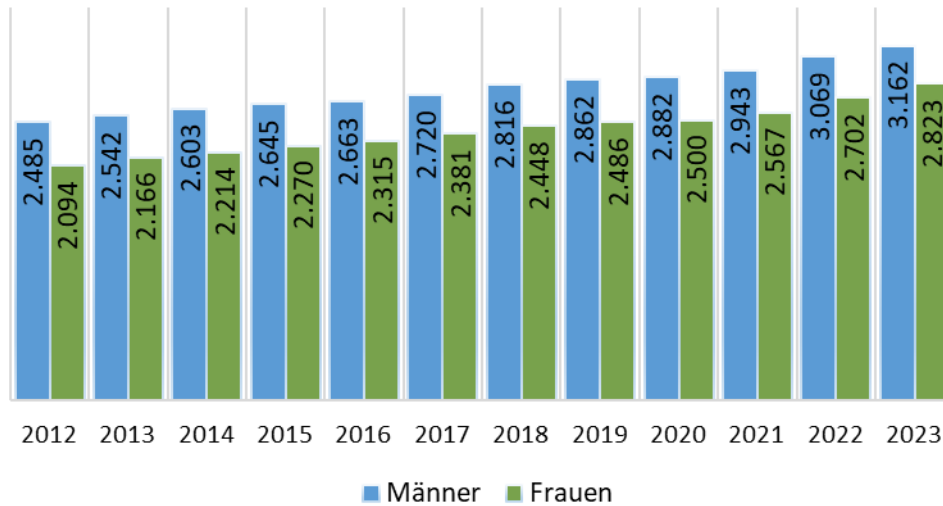
Abbildung 45: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Einzelhandel“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



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

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten steigen zwischen 2012 und 2023 stetig an. Frauen verdienen im gesamten Zeitraum weniger als Männer.

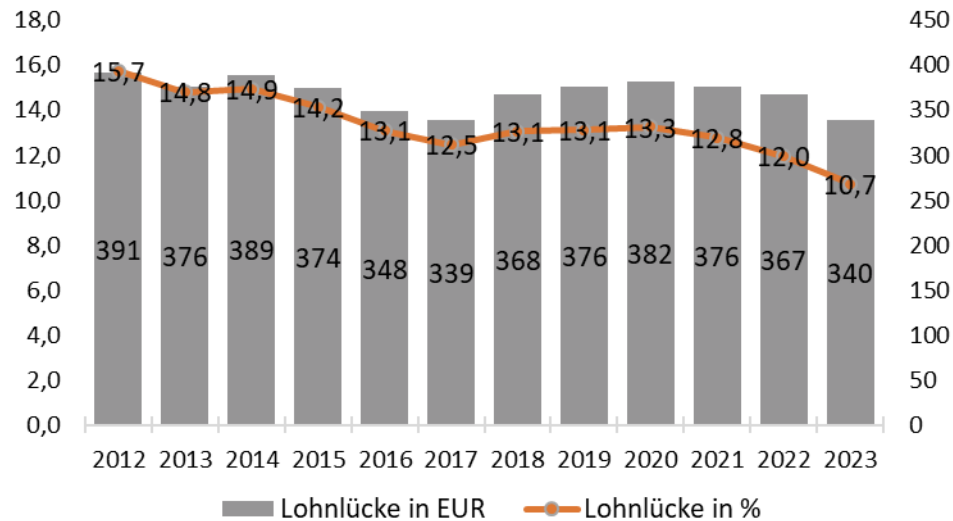
Abbildung 46: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Einzelhandel“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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

Die Lohnlücke zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten (Median) von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung nimmt im Zeitraum von 2012 bis 2023 kontinuierlich ab. Im Jahr 2023 liegt sie bei 10,7 Prozent. Frauen verdienen im Durchschnitt 340 Euro weniger als Männer.

Abbildung 47: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Einzelhandel“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



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

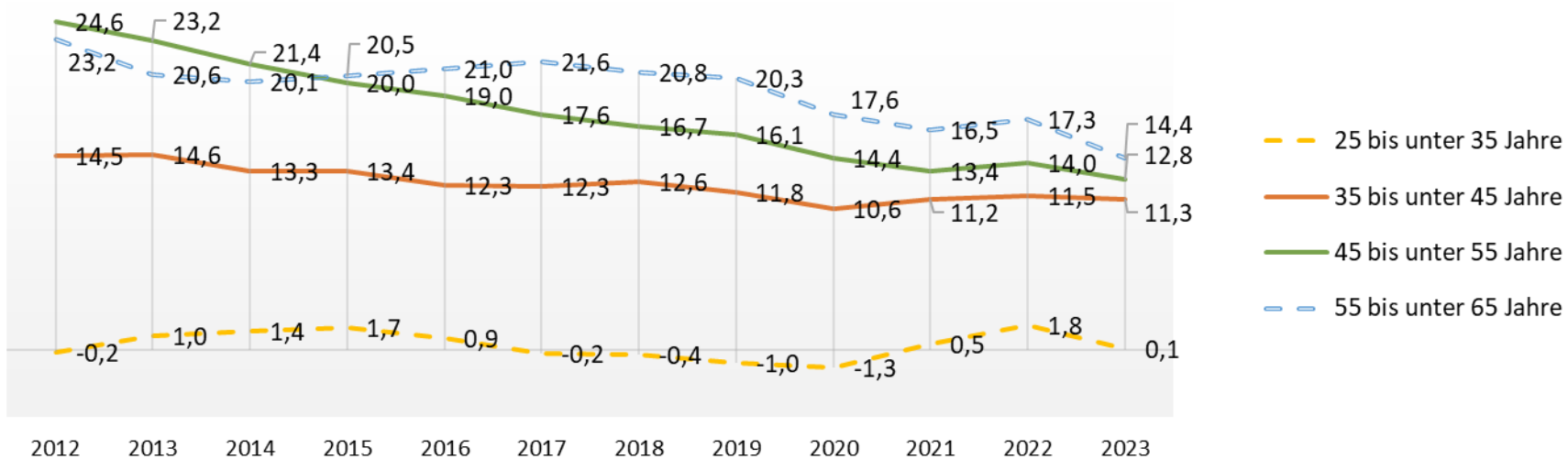
In der Einzelhandelsbranche sind die meisten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Teilzeitkräfte. Die Mehrzahl der Teilzeitkräfte ist weiblich. Zudem ist der Anteil der Frauen in einem Minijob vergleichsweise hoch. Männer sind dagegen im Einzelhandel eher in Vollzeit tätig. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung nimmt zwar im Zeitverlauf ab, liegt im Jahr 2023 jedoch noch bei knapp 11 Prozent. Das Erreichen von Entgeltgleichheit ist noch nicht in Sicht.

1.3.5 Hotel- und Gaststättengewerbe in Hessen

Das Hotel- und Gaststättengewerbe besteht gemäß der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) aus den folgenden Unterklassen: Beherbergung (55) und Gastronomie (56).

Im Zeitverlauf werden die Lohnlücken von den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe in allen Altersgruppen kleiner. In der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre ist im Jahr 2023 Entgeltgleichheit erreicht. Allerdings sind die Lohnlücken in den anderen Altersgruppen ab 35 Jahren noch hoch. Sie liegen zwischen 11,3 und 14,4 Prozent.

Abbildung 48: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche "Hotel- und Gaststättengewerbe" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent

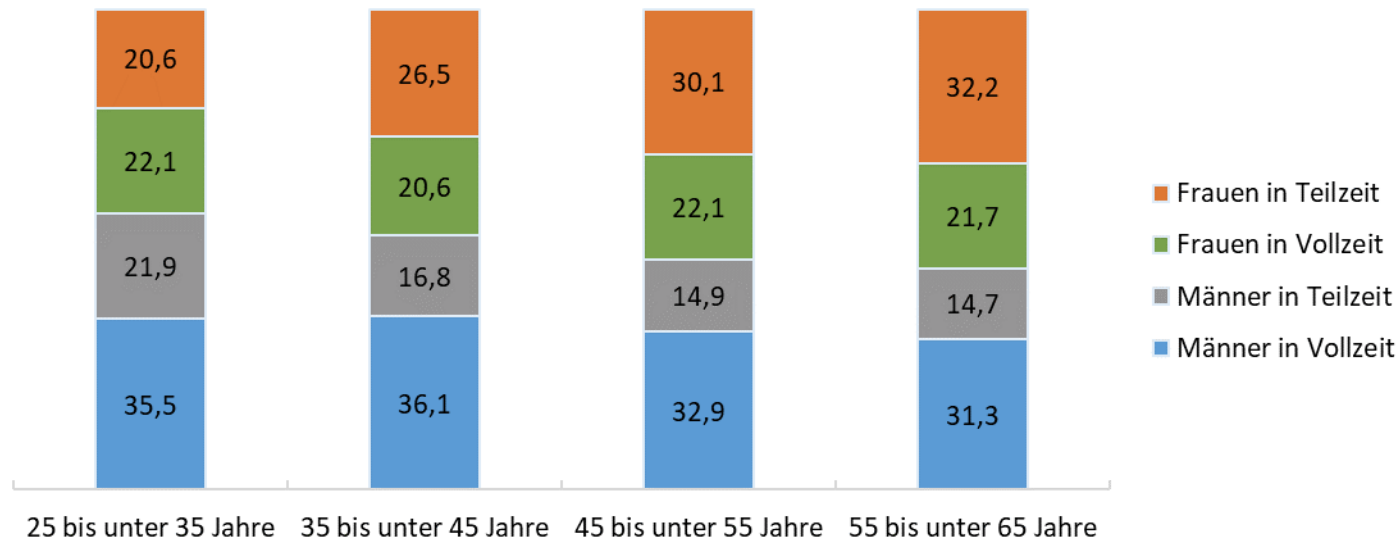


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer

Je nach Altersgruppe unterscheiden sich die Beschäftigungsverhältnisse, wie die folgende Abbildung veranschaulicht. In der jüngsten Altersgruppe stellen vollzeitbeschäftigte Männer mit gut einem Drittel die größte Beschäftigtengruppe dar. Jeweils gut ein Fünftel der Beschäftigten sind Männer in Teilzeit, Frauen in Teilzeit und Frauen in Vollzeit. In den höheren Altersgruppen nimmt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich zu, der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen bleibt – anders als in vielen anderen Branchen – in etwa auf gleichem Niveau. So kommt es, dass in den beiden Altersgruppen ab 45 Jahren mehr Frauen tätig sind als Männer.

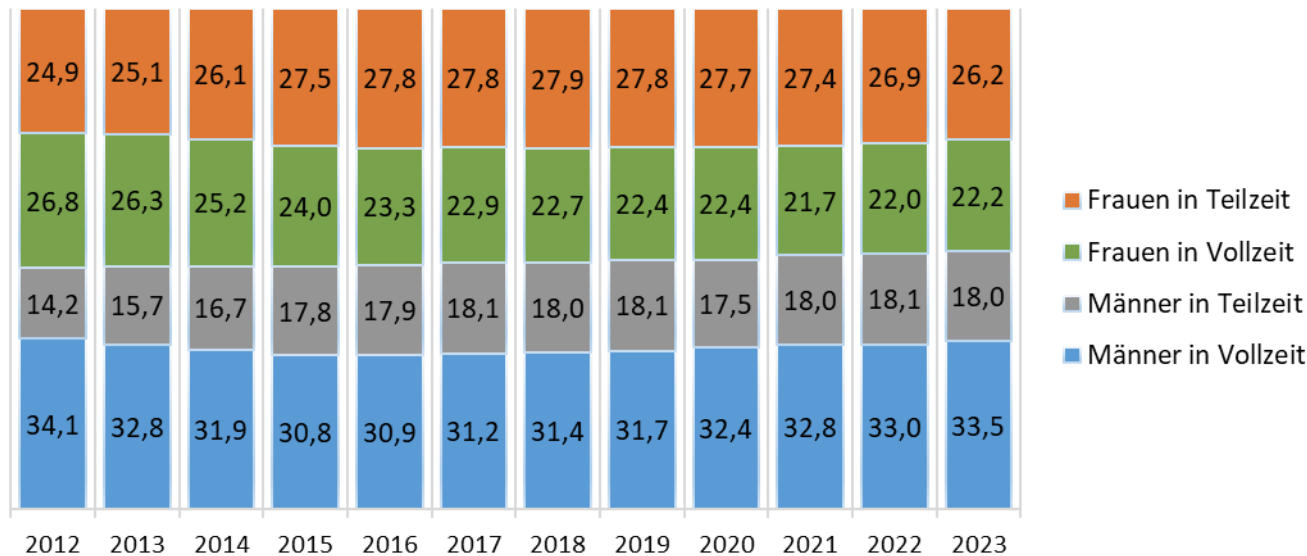
Abbildung 49: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Hotel- und Gaststättengewerbe" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

Im Hotel- und Gaststättengewerbe ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit dem Jahr 2021 wieder gestiegen. Sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte in Voll- und Teilzeitbeschäftigung sind von dieser Steigerung betroffen. Etwas mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind männlich. Mehr als 50 Prozent arbeiten in Vollzeit. Dabei ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei den Männern höher, bei den Frauen überwiegen seit 2014 Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Auffällig ist der Anstieg der männlichen Teilzeitbeschäftigten; im betrachteten Zeitraum ist der Anteil um fast 4 Prozentpunkte gestiegen.

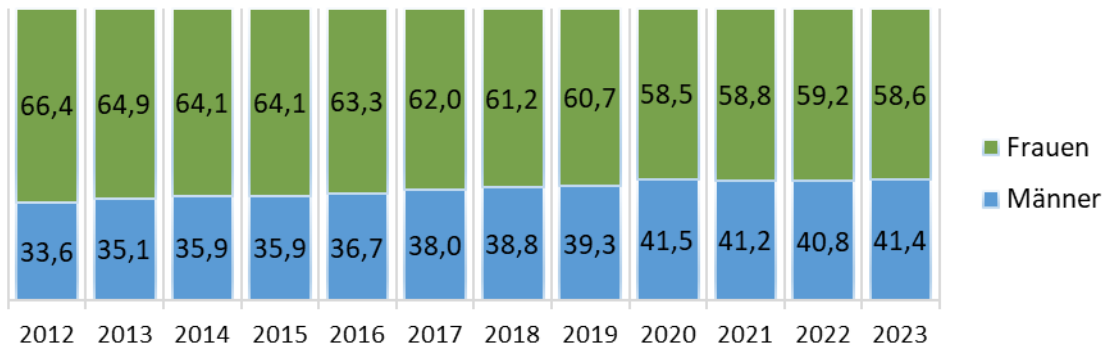
Abbildung 50: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Hotel- und Gaststättengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

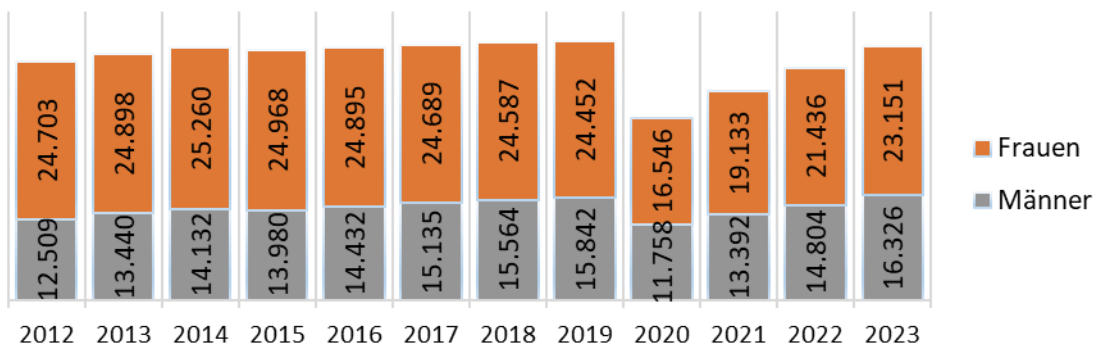
Ein knappes Drittel der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe ist in Hessen ausschließlich geringfügig beschäftigt. Knapp zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten sind weiblich. Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie sind die Beschäftigtenzahlen im Jahr 2020 eingebrochen, im Jahr 2023 ist in etwa wieder das Vorpandemieniveau erreicht. Dies betrifft sowohl Frauen als auch Männer.

Abbildung 51: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Hotel- und Gaststättengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



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

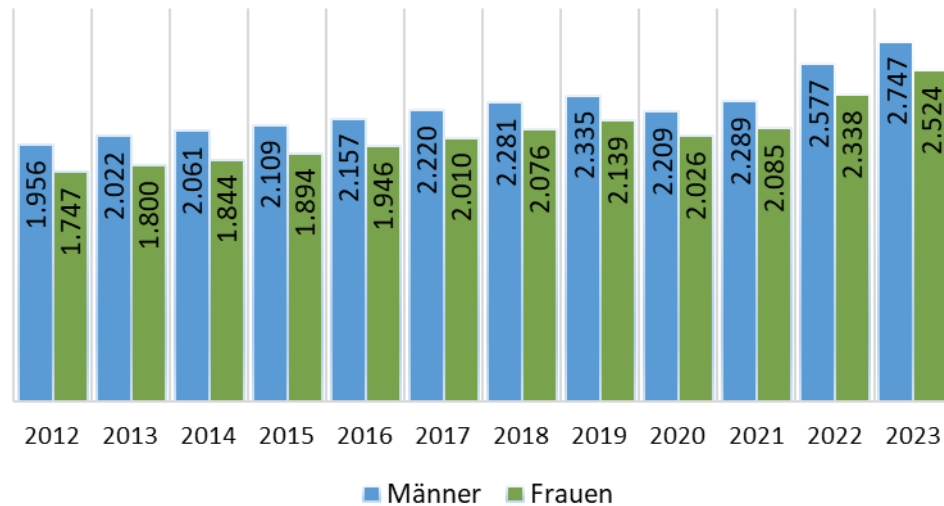
Abbildung 52: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Hotel- und Gaststättengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



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

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten steigen im Zeitraum von 2012 bis 2023 kontinuierlich an. Männer verdienen im Schnitt durchgängig mehr als Frauen. Im ersten Pandemiejahr 2020 zeigen sich im Vergleich zum Vorpandemiejahr 2019 Einbrüche bei den Bruttomonatsentgelten, die aber mittlerweile wieder mehr als kompensiert sind.

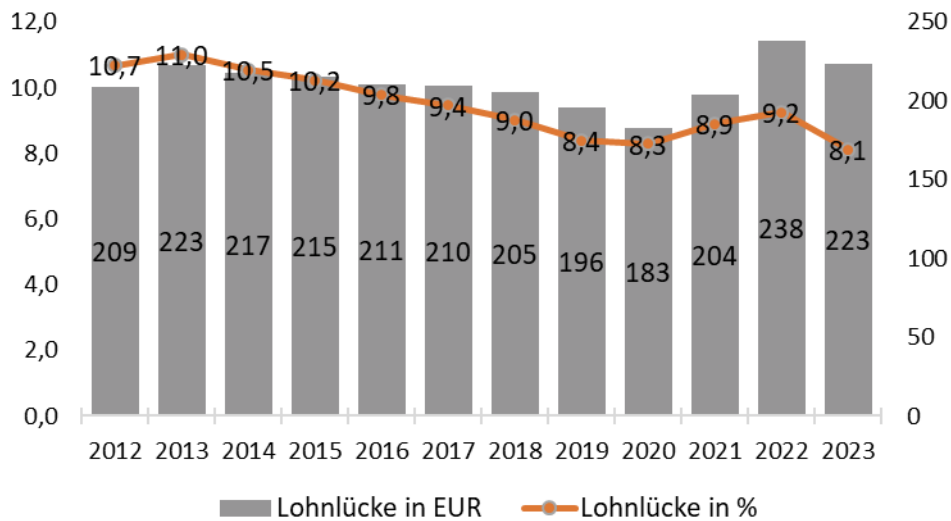
Abbildung 53: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Hotel- und Gaststättengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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

Die Höhe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung schwankt im Zeitverlauf, in den beiden Pandemie Jahren 2020 und 2021 wird die Lücke wieder größer. Im Jahr 2023 setzt sich die positive Entwicklung der Vorpandemiejahre fort. Mit einer Lohnlücke von 8,1 Prozent ist ein neuer Tiefststand erreicht.

Abbildung 54: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Hotel- und Gaststättengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



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

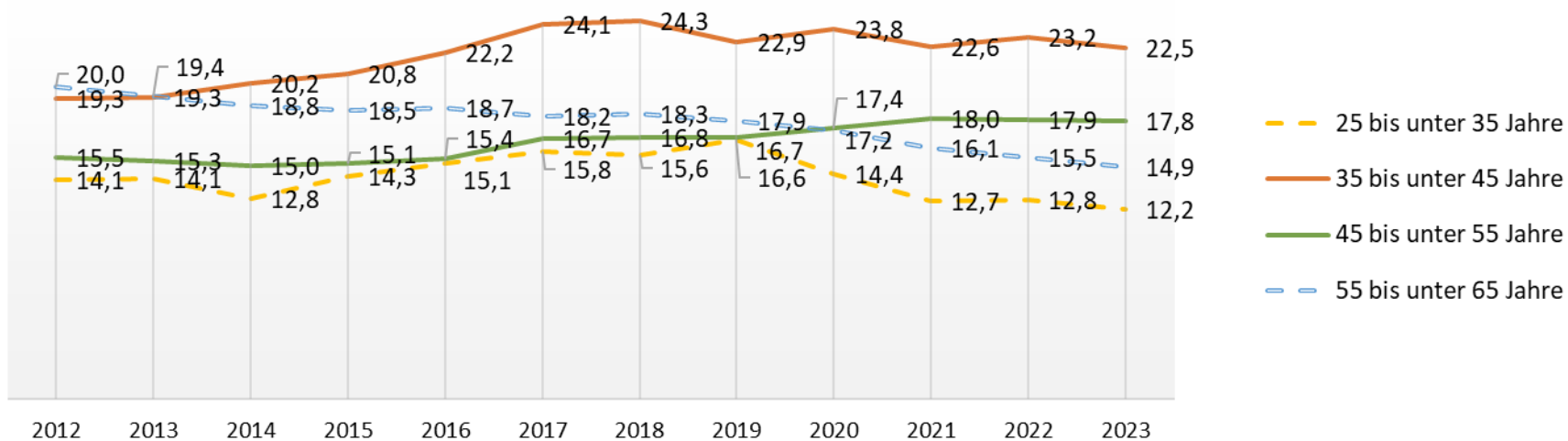
Im Hotel- und Gaststättengewerbe ist die Beschäftigung im Zuge der Corona-Pandemie eingebrochen. Seither sind die Beschäftigtenzahlen wieder deutlich gestiegen. Dies betrifft sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Ein Drittel der Beschäftigten zählt zur letztgenannten Gruppe. Die Entgeltlücke bei Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung sinkt seit 2012, wobei die Pandemiejahre eine Ausnahme darstellen. Im Jahr 2023 lag die Lohnlücke bei 8,1 Prozent.

1.3.6 Gesundheitsbranche in Hessen

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

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

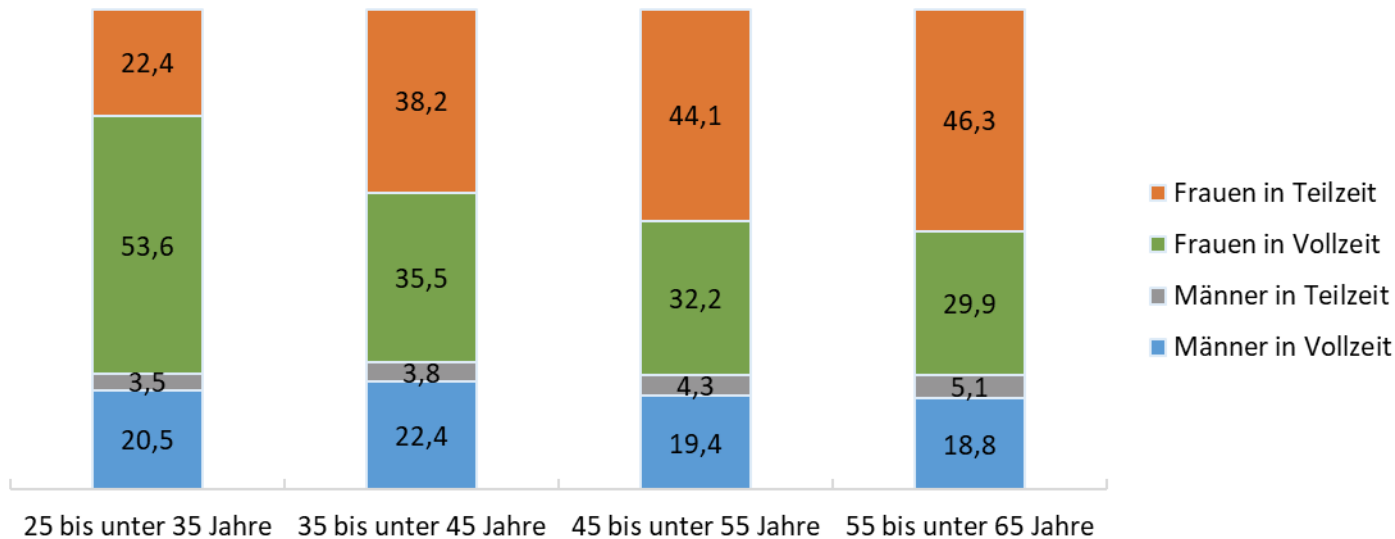
Abbildung 55: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche "Gesundheit" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



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

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

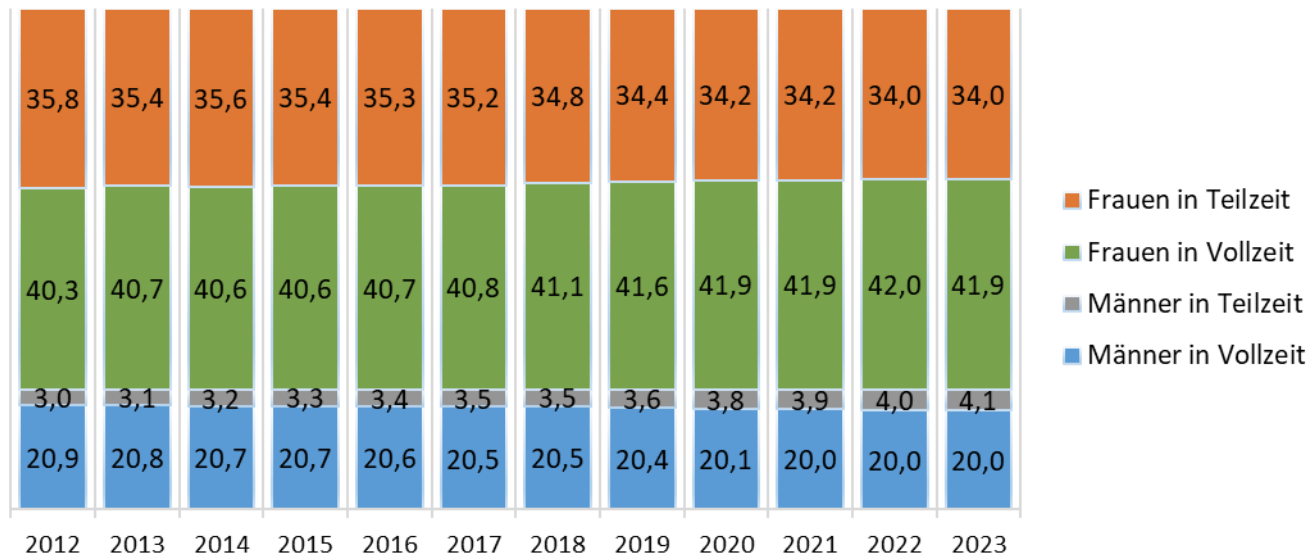
Abbildung 56: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Gesundheit" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

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

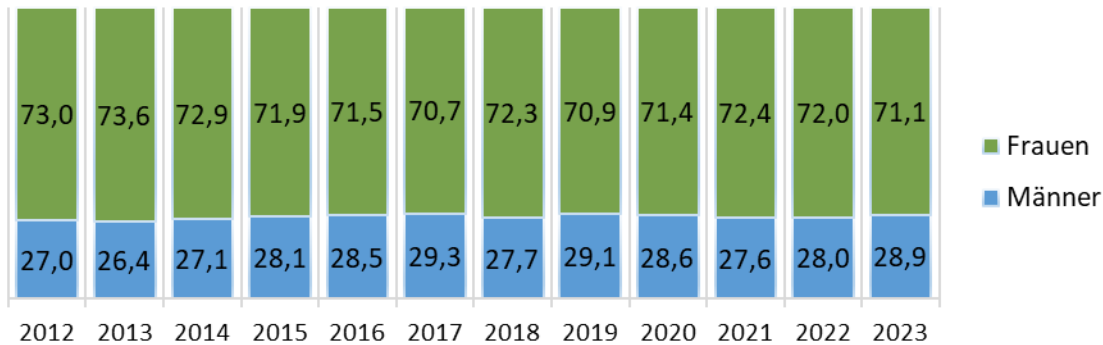
Abbildung 57: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

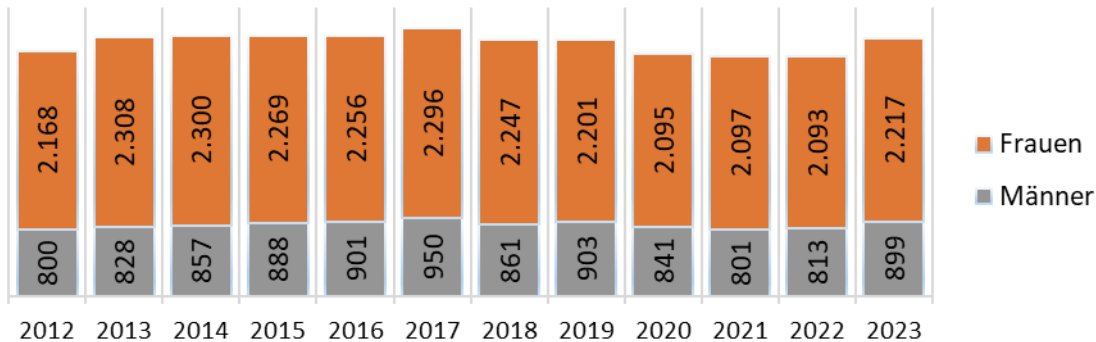
Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter ist in der Gesundheitsbranche im Jahr 2023 mit 2,9 Prozent sehr gering. Zwischen 2012 und 2023 zeigen sich leichte Schwankungen, jedoch verändern sich die Größenordnungen kaum. Knapp drei Viertel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen.

Abbildung 58: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



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

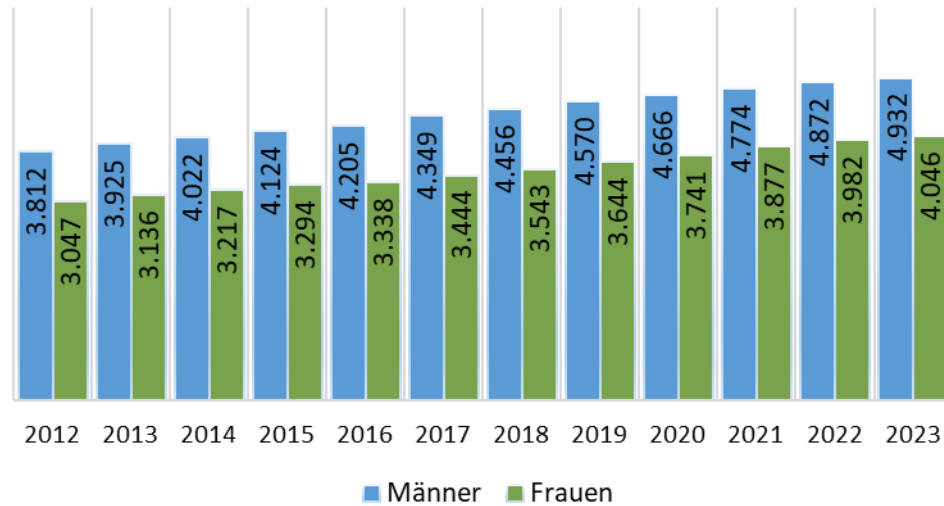
Abbildung 59: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



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

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

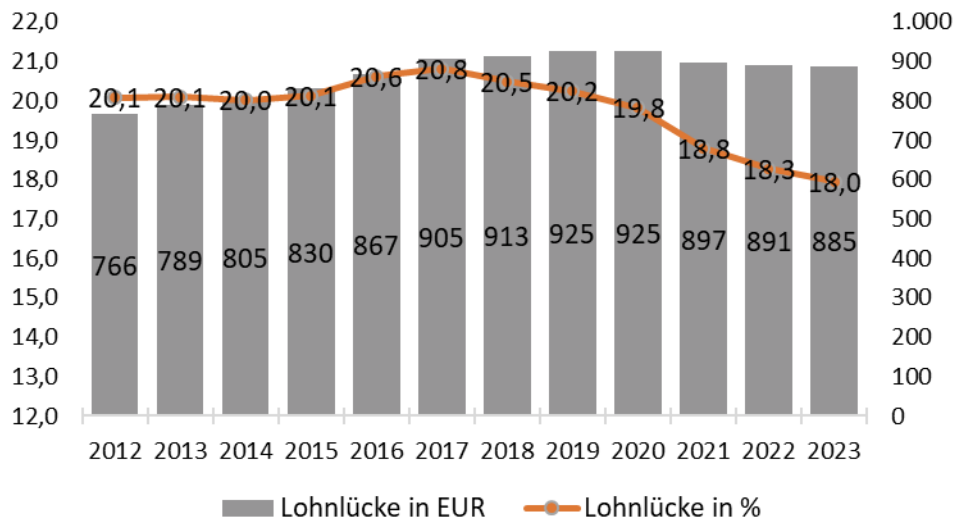
Abbildung 60: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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

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

Abbildung 61: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



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

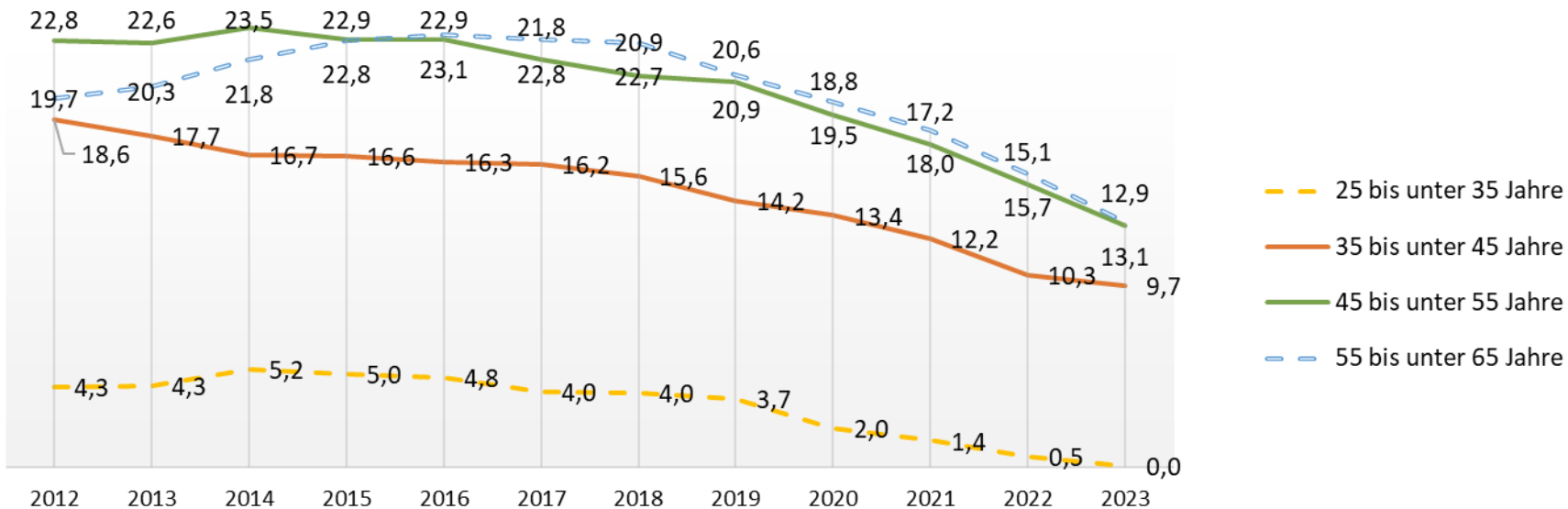
In der Gesundheitsbranche und hier im Bereich der Krankenhäuser und Rehabilitationskliniken sind die meisten Beschäftigten weiblich. Mehr als sechs von zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Vollzeit erwerbstätig. Bei den Teilzeitkräften sind die Anteile von Männern sehr gering. Die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

1.3.7 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.

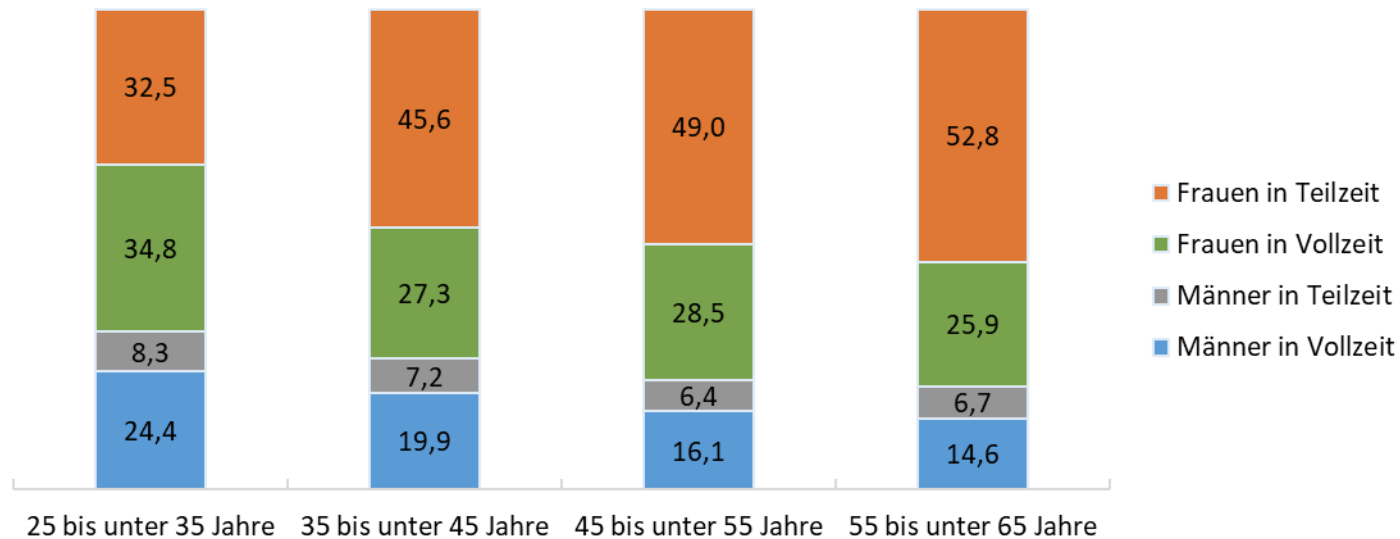
Abbildung 62: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche "Altenpflege" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



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.

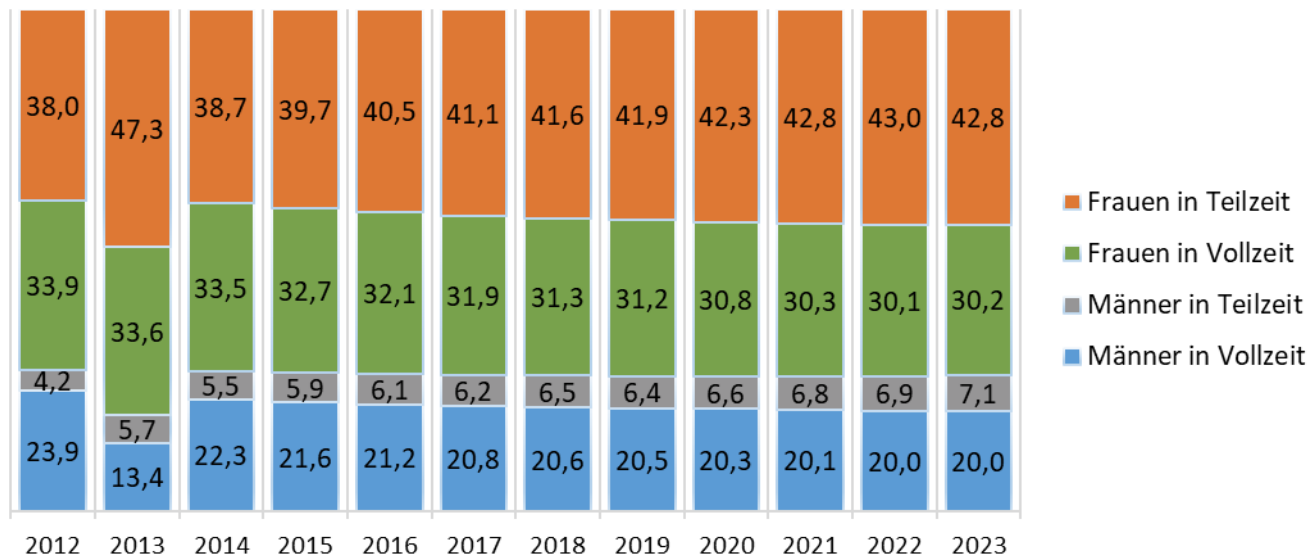
Abbildung 63: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Altenpflege" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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.

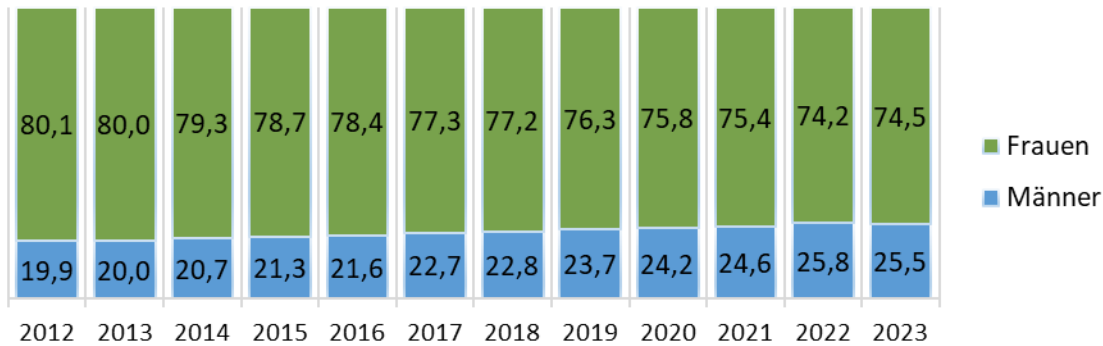
Abbildung 64: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

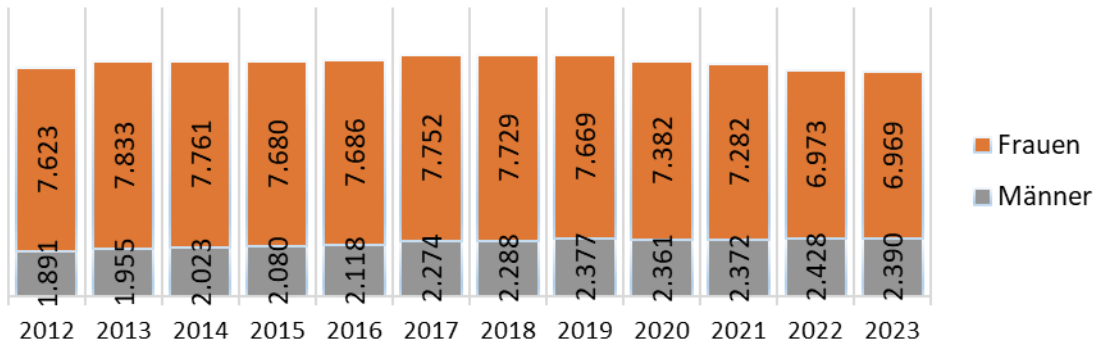
Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt in der Altenpflege bei 7 Prozent. Drei Viertel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen. In den letzten Jahren hat sich vor allem die Zahl der weiblichen Minijobber verringert.

Abbildung 65: 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

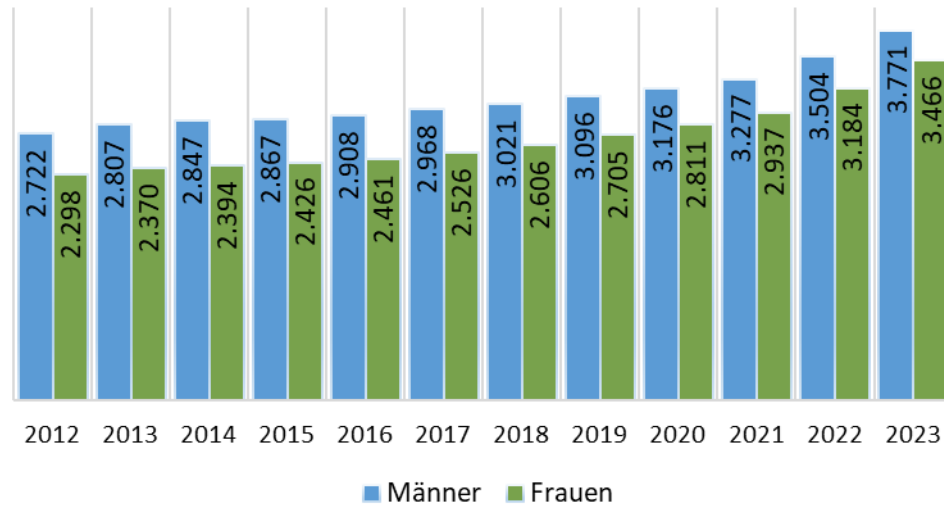
Abbildung 66: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



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.

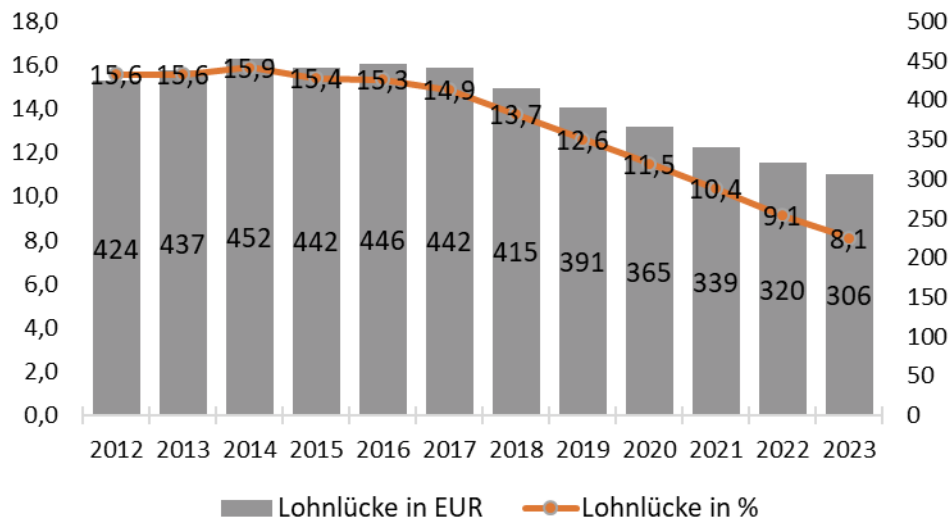
Abbildung 67: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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 68: 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.

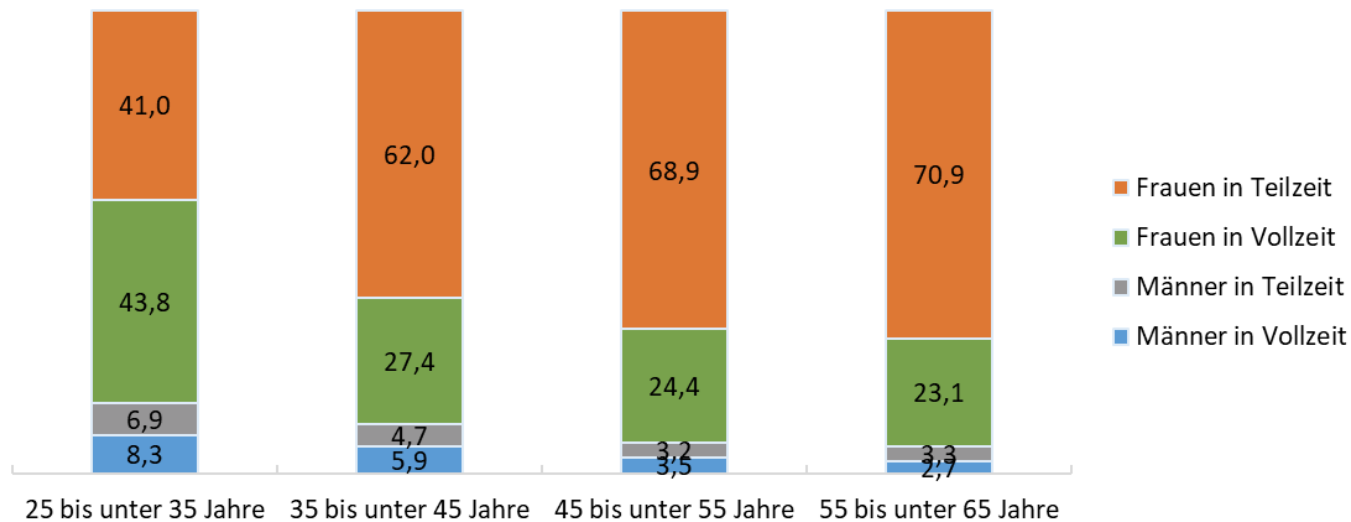
1.3.8 Erziehungsbranche in Hessen

Es handelt sich hier um Branchencluster, das gemäß der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) auf folgenden Unterklassen basiert: Kindergärten (85.10.1), Vorklassen, Schulkindergärten (85.10.2) sowie Tagesbetreuung von Kindern (88.91.0).

An dieser Stelle werden in der Regel im Zeitverlauf zwischen den Jahren 2012 und 2023 die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in einer Branche am Arbeitsort nach Altersgruppen präsentiert. Dies ist in der Erziehungsbranche nicht möglich, weil in dieser Branche nur wenige Daten zu durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten (Median) sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer in Vollzeit vorliegt, um eine Lohnlücke berechnen zu können. Aus diesem Grund wird auf eine Abbildung verzichtet.

Zwischen den vier betrachteten Altersgruppen unterscheidet sich nicht nur der Anteil der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, sondern auch der Männer- und Frauenanteil. In der jüngsten Altersgruppe sind mehr als 15 Prozent Männer, während der Männeranteil in der höchsten Altersgruppe bei 6 Prozent liegt. Die in Hessen seit einiger Zeit neu angebotene praxisintegrierte Ausbildung (PivA) kann für den höheren Männeranteil bei den 25- bis 34-Jährigen mitverantwortlich sein. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen nimmt in den höheren Altersgruppen zu. Gleichmaßen sinkt der Anteil der Frauen, die in Vollzeit tätig sind. Viele Teilzeitbeschäftigte in der Erziehung arbeiten vermutlich in vollzeitnaher Teilzeit. Aus Sicht der Arbeitgeber sichern solche Beschäftigungsverhältnisse die notwendige Flexibilität.

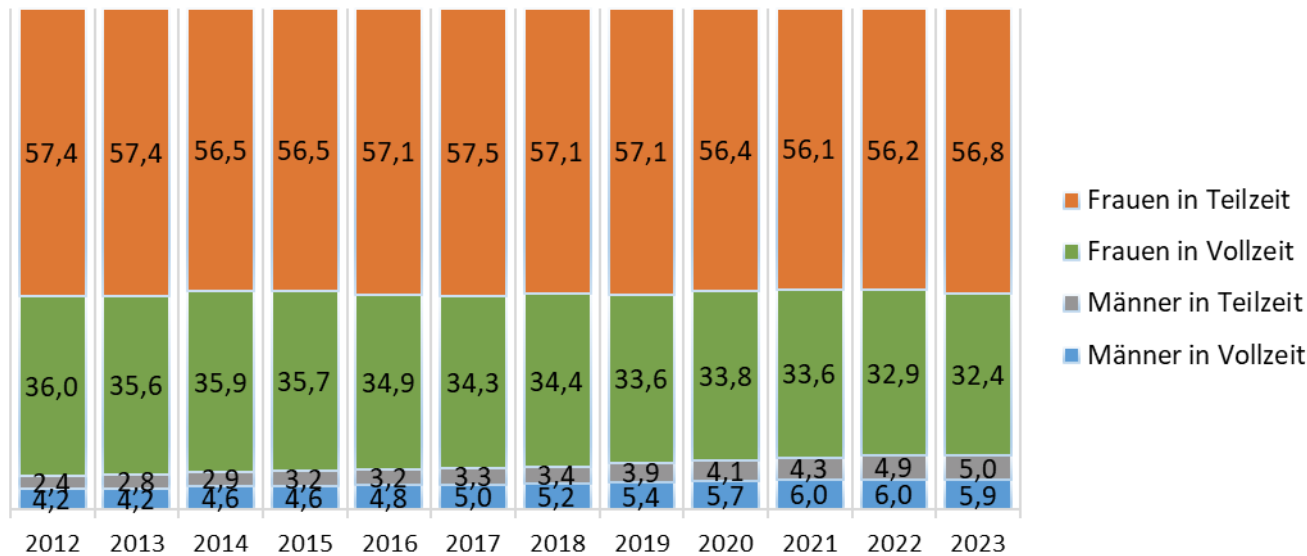
Abbildung 69: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Erziehung" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

Der Anteil der Männer bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Erziehungsbranche hat zwischen 2012 und 2023 zugenommen, er liegt im Jahr 2023 bei ca. 11 Prozent. Die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Teilzeit tätig. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen hat im betrachteten Zeitraum leicht abgenommen.

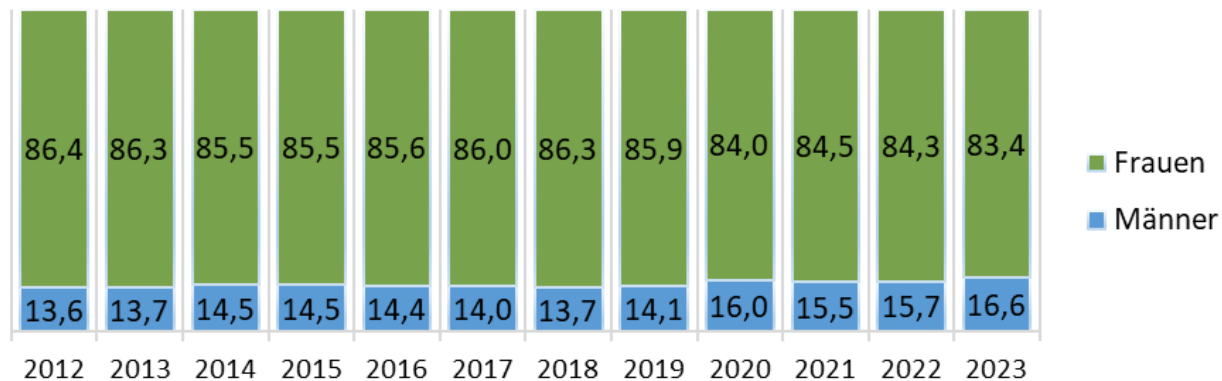
Abbildung 70: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Erziehung“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

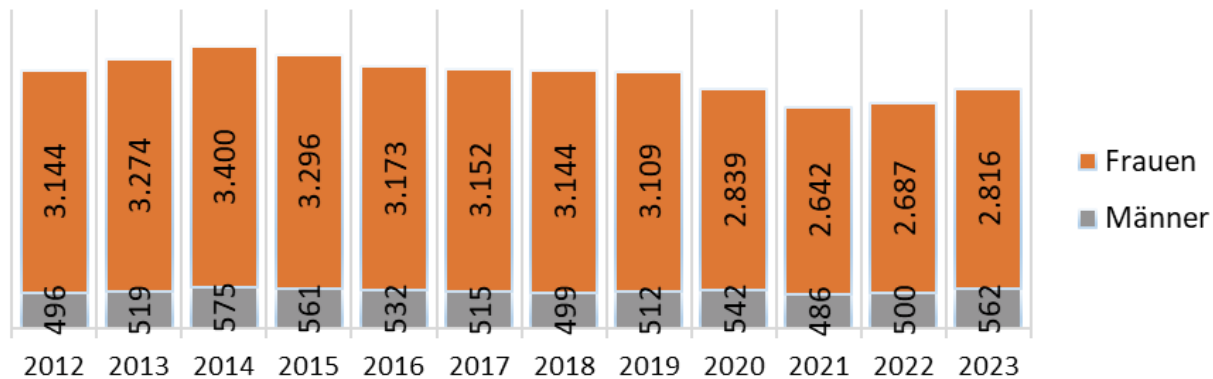
Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter in der Erziehung liegt deutlich unter 10 Prozent. Es handelt sich dabei überwiegend um Frauen. Die Anzahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen geht zwischen 2014 und 2021 kontinuierlich zurück, steigt in den beiden vergangenen Jahren jedoch wieder leicht.

Abbildung 71: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Erziehung“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



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

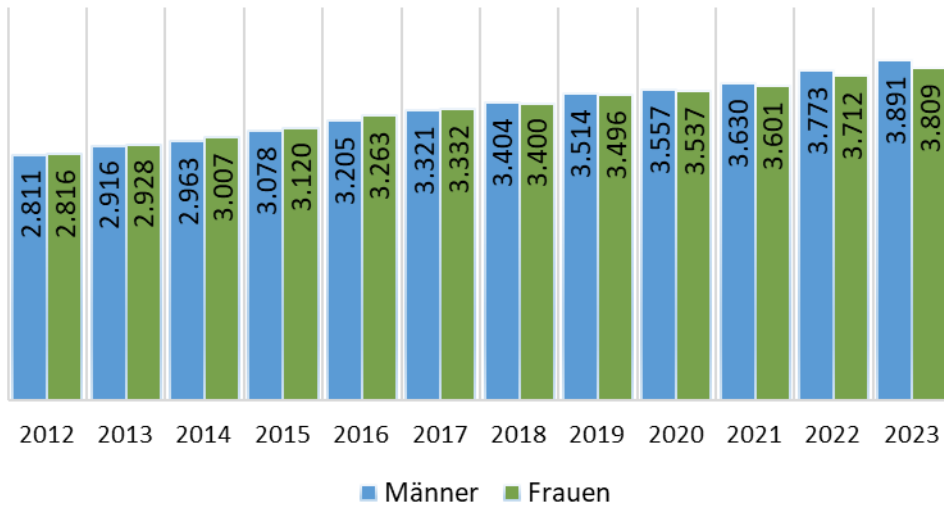
Abbildung 72: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Erziehung“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



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

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten sind seit 2012 kontinuierlich gestiegen. Die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern unterscheiden sich nur geringfügig.

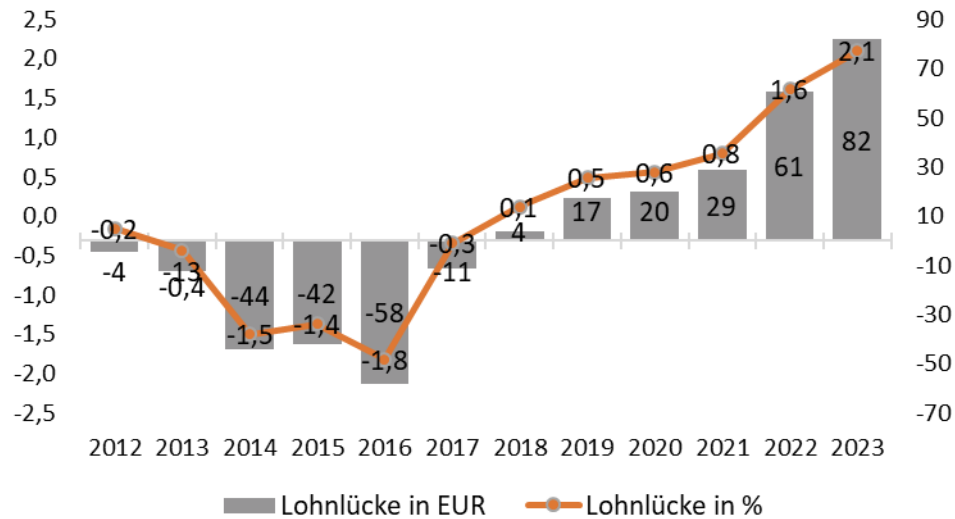
Abbildung 73: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Erziehung“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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

Das Ausmaß der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in der Erziehungsbranche deutet auf Entgeltgleichheit hin. Von 2012 bis 2017 haben Frauen im Schnitt sogar etwas mehr als Männer verdient. Seit 2018 liegen die Entgelte der Männer etwas über jenen der Frauen. Die Entgeltlücke im Jahr 2023 beträgt 2,1 Prozent.

Abbildung 74: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Erziehung“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/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.

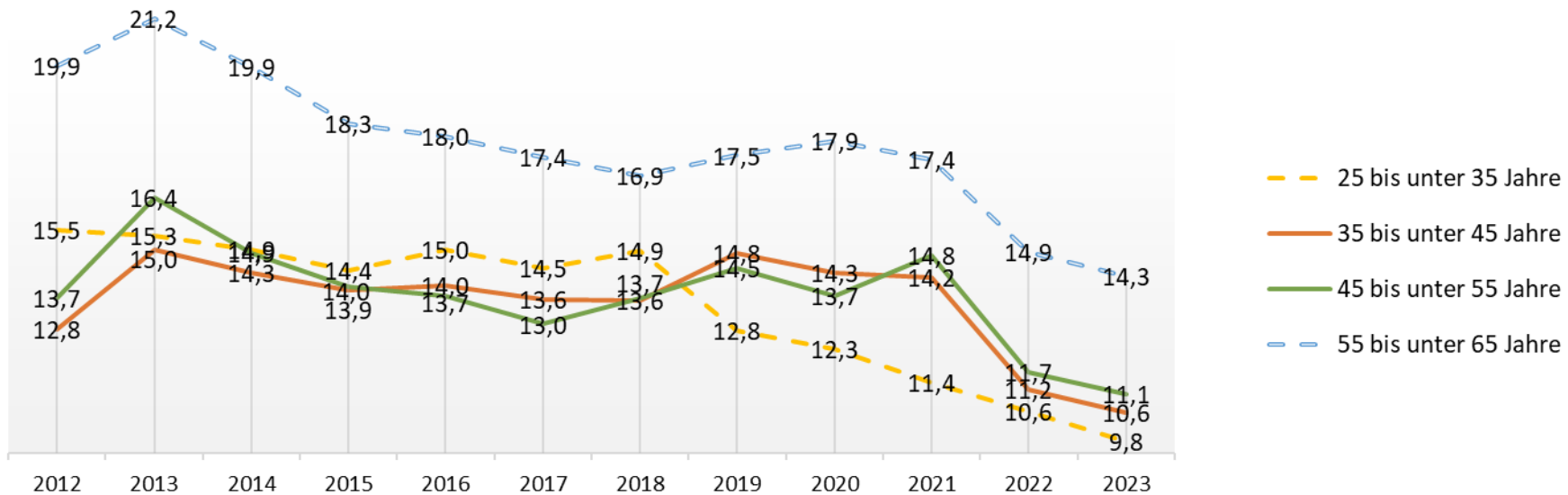
In der Erziehungsbranche sind vorrangig Frauen beschäftigt, auch wenn der Männeranteil in den vergangenen Jahren gestiegen ist. Die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Teilzeit tätig. Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter ist gering. Bereits seit 2012 ist in der Erziehungsbranche bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Entgeltgleichheit erreicht. Allerdings entwickelt sich die Lohnlücke seit 2018 zuungunsten der Frauen.

1.3.9 Bankengewerbe in Hessen

In das Branchencluster „Bankengewerbe“ sind Zentralbanken (64.11), Kreditbanken einschließlich Zweigstellen ausländischer Banken (64.19.1), Kreditinstitute des Sparkassensektors (64.19.2), Kreditinstitute des Genossenschaftssektors (64.19.3), Realkreditinstitute (64.19.4), Bausparkassen (64.19.6) und Spezialkreditinstitute (ohne Pfandkreditgeschäfte) (64.92.1) einbezogen.

Im Zeitverlauf werden die Lohnlücken von den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bankengewerbe in allen Altersgruppen geringer, auch wenn die Entwicklungsverläufe Schwankungen unterliegen. Dennoch sind die Lohnlücken im Jahr 2023 noch hoch; liegen zwischen minimal 9,8 und maximal 14,3 Prozent.

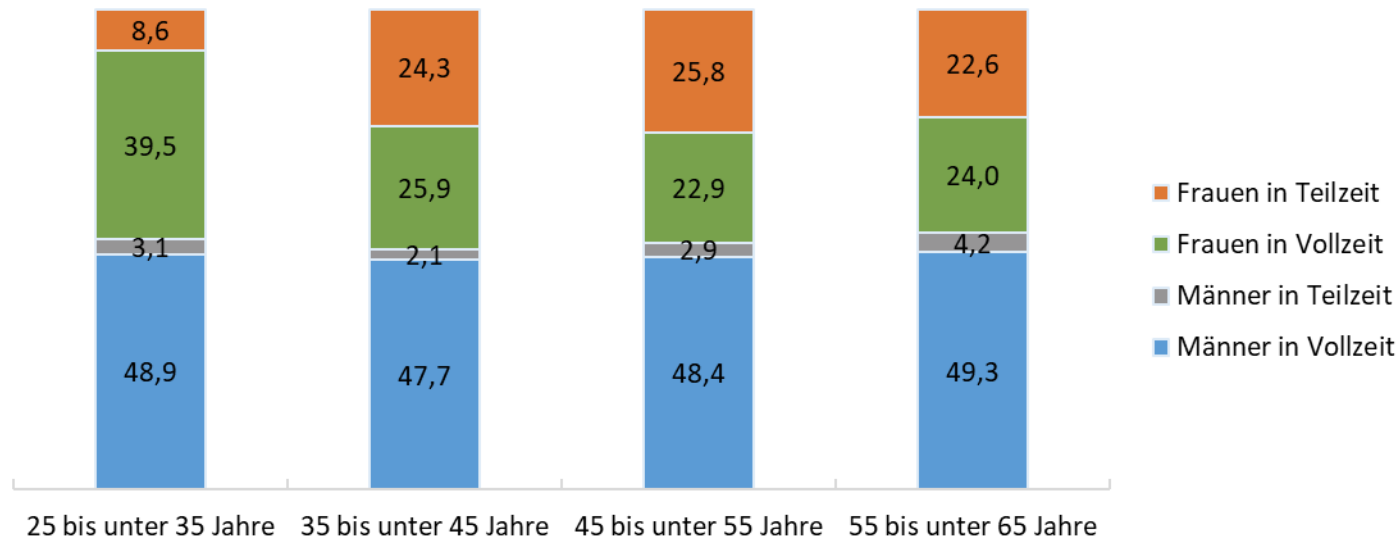
Abbildung 75: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Wirtschaftsbranchen und Jahren, Angaben in Prozent



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

Betrachtet man die Beschäftigungsverhältnisse im Bankengewerbe nach Altersgruppen, fällt der Unterschied zwischen der jüngsten (25 bis unter 35 Jahre) und den anderen Altersgruppen auf: Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen in der unteren Altersgruppe liegt bei 39,5 Prozent; schon in der nächsthöheren Altersgruppe macht er nur noch 25,9 Prozent aus. In gleichem Maße steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung von Frauen. In den beiden höheren Altersgruppen bleibt die Verteilung in etwa die gleiche.

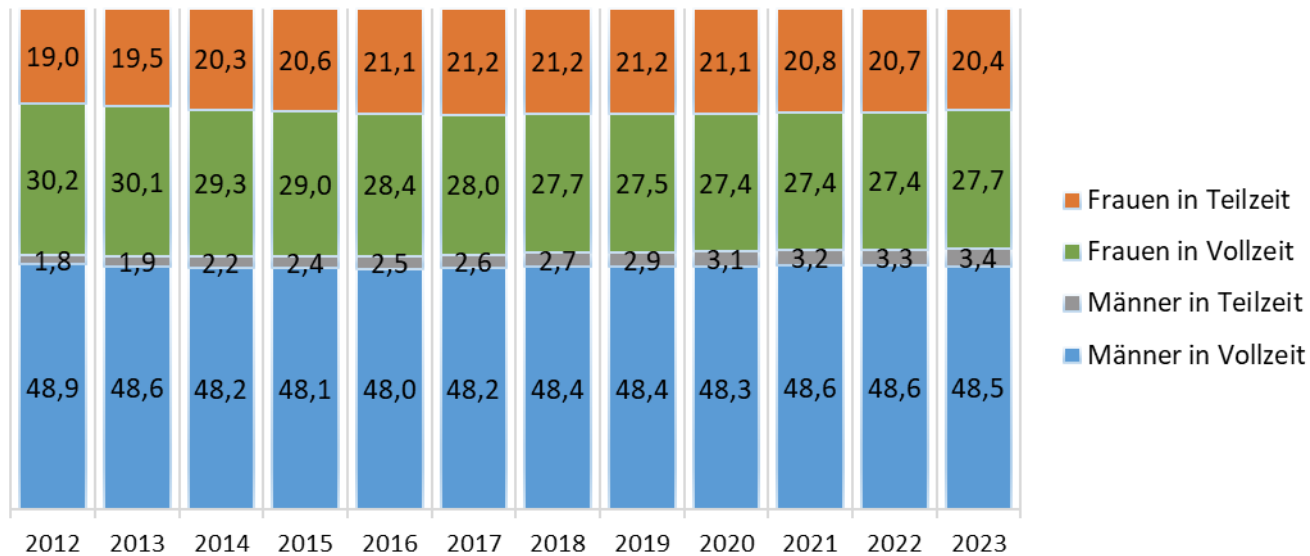
Abbildung 76: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Wirtschaftsbranchen und Jahren, Angaben in Prozent



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

Im Bankengewerbe in Hessen sind Männer und Frauen in etwa gleicher Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Etwa zwei Drittel aller Beschäftigte sind in Vollzeit tätig. Männer in Teilzeitbeschäftigung sind eher wenige zu finden, auch wenn der Anteil im Zeitverlauf leicht zunimmt. Leicht rückläufig ist der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen.

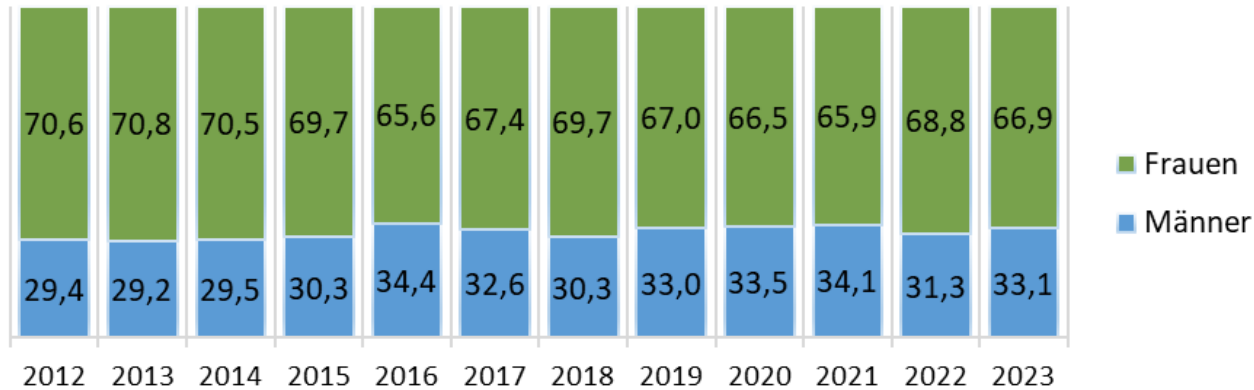
Abbildung 77: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Bankengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

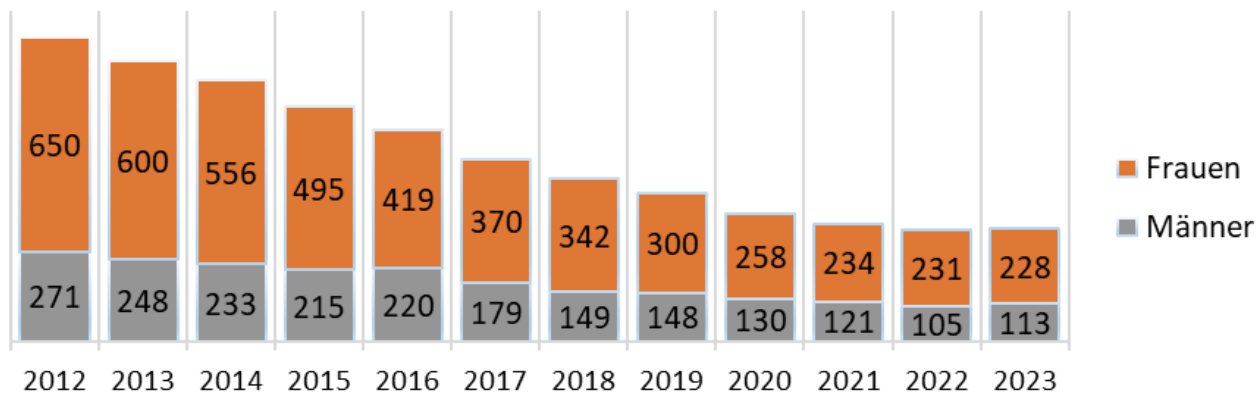
Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt im Bankengewerbe bei unter einem Prozent. Es sind doppelt so viele Frauen wie Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt. Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten beider Geschlechter geht im Zeitverlauf kontinuierlich zurück.

Abbildung 78: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Bankengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



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

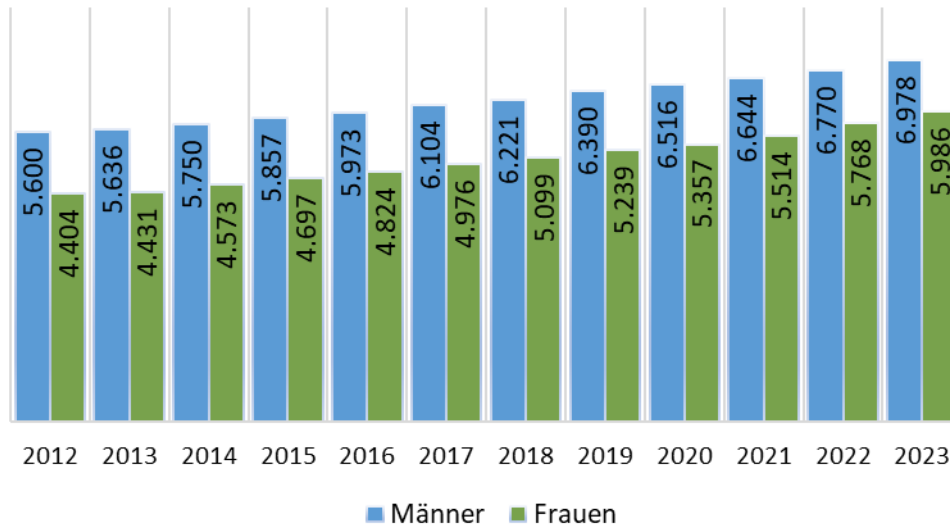
Abbildung 79: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Bankengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



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

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Bankengewerbe steigen zwischen 2012 und 2023 kontinuierlich. Männer verdienen im Schnitt mehr als Frauen.

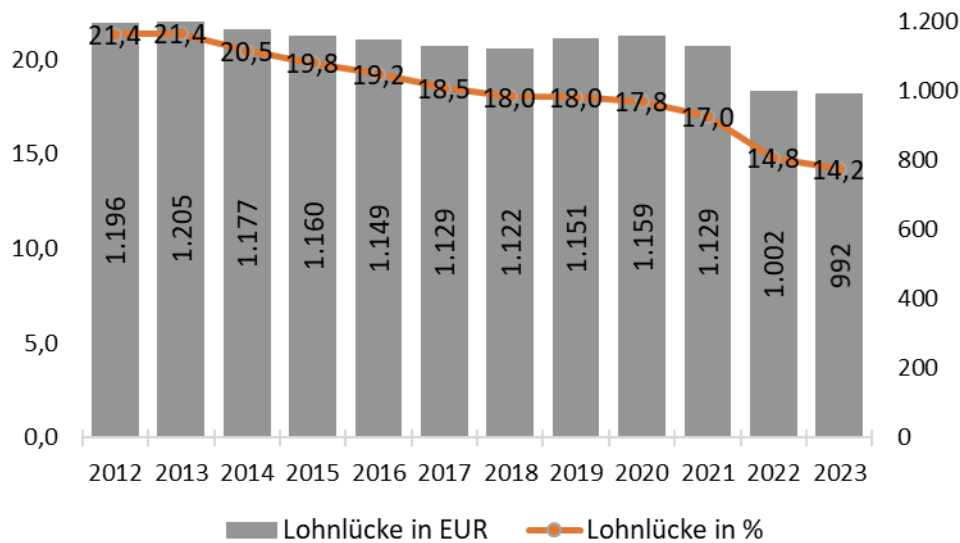
Abbildung 80: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Bankengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung ist im betrachteten Zeitraum kleiner geworden. Dennoch liegen die Gehälter von Frauen im Bankengewerbe im Jahr 2023 etwa 14 Prozent unter denen der Männer. Der Entgeltunterschied beträgt 992 Euro. Entgeltgleichheit scheint in naher Zukunft noch nicht erreichbar zu sein.

Abbildung 81: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Bankengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



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

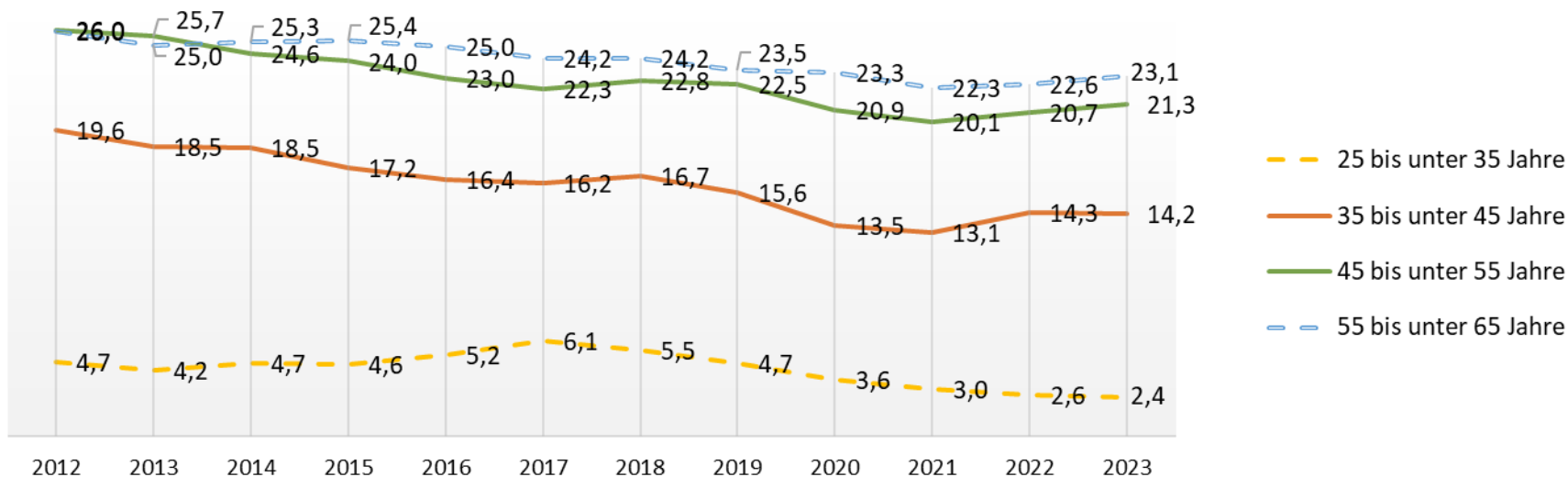
Im Bankengewerbe ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit hoch. Männer sind weit seltener in Teilzeit tätig als Frauen. Bei den Teilzeitkräften sind dagegen die Frauenanteile hoch. Ausschließlich geringfügig Beschäftigte gibt es im Bankengewerbe nur wenige. Das Ausmaß der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung hat sich seit 2012 verringert. Im Jahr 2023 beträgt die Lohnlücke allerdings immer noch 14 Prozent.

1.3.10 Metall- und Elektrogewerbe in Hessen

Die Metall- und Elektrobranche wird gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) aus Wirtschaftsabteilungen wie Metallerzeugung und -bearbeitung (24), Herstellung von Metallerzeugnissen (25), Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen (26), Herstellung von elektronischen Ausrüstungen (27), Maschinenbau (28), Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (29), Sonstiger Fahrzeugbau (30), Herstellung von sonstigen Waren (32) sowie Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (33) gebildet.

Im Zeitverlauf werden die Lohnlücken der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Metall- und Elektrogewerbe in allen Altersgruppen geringer. Im Jahr 2023 ist Entgeltgleichheit in der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre erreicht. In den anderen Altersgruppen sind die Entgeltlücken aber noch stark ausgeprägt. Sie liegen zwischen minimal 14,2 und maximal 23,1 Prozent. In den Altersgruppen ab 45 bzw. ab 55 Jahren sind die Lohnlücken in den vergangenen zwei Jahren sogar wieder gewachsen.

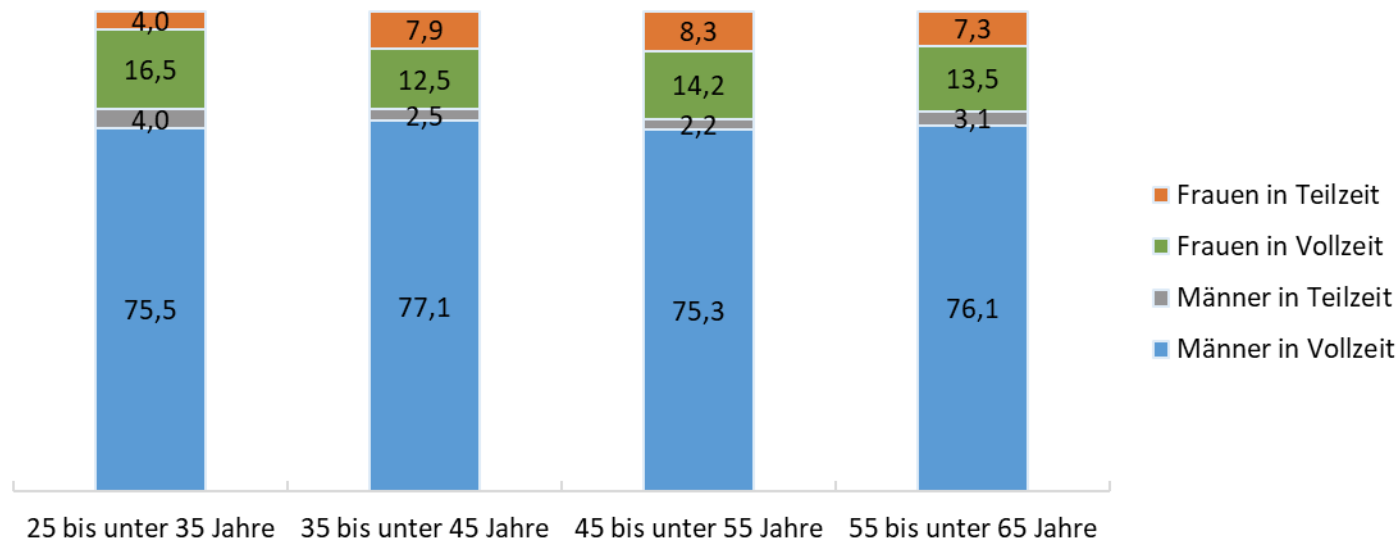
Abbildung 82: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche "Metall- und Elektrogewerbe" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



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

In den verschiedenen Altersgruppen variiert der Anteil der männlichen Vollzeitbeschäftigten nur geringfügig. Betrachtet man die Anteile der weiblichen Beschäftigten, fällt insbesondere der Unterschied zwischen der jüngsten und den höheren Altersgruppen auf: So beträgt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen bei den 25- bis unter 35-Jährigen noch 16,5 Prozent. In der nächsthöheren Alterskohorte (35 bis unter 45 Jahre) liegt er 4 Prozentpunkte niedriger. In gleichem Maße steigt der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen.

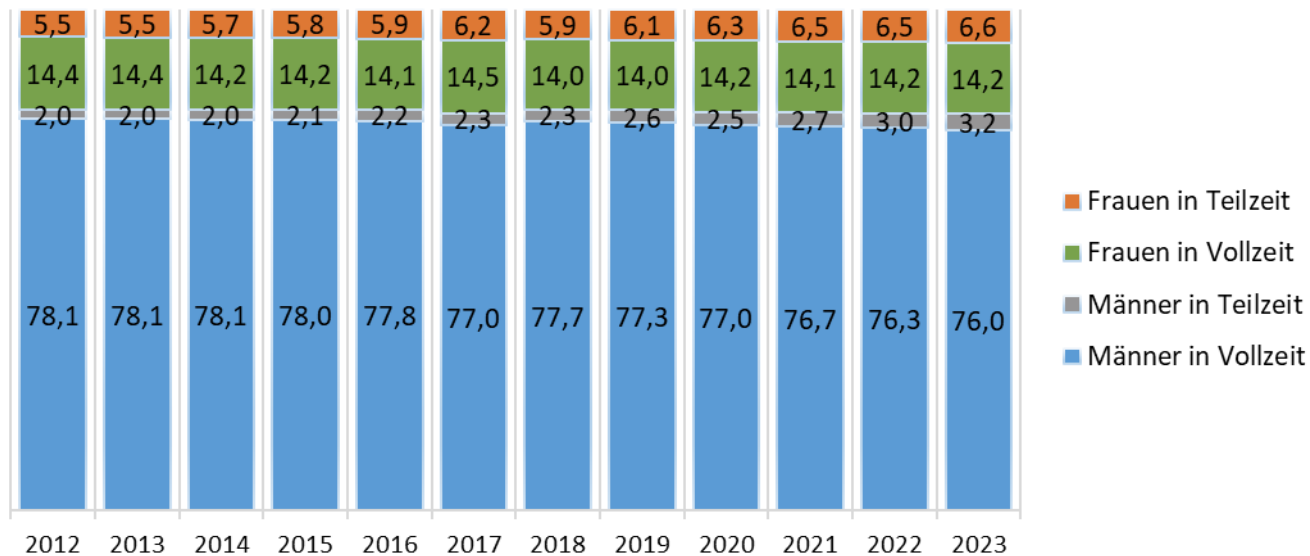
Abbildung 83: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche "Metall- und Elektrowerke" in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Altersgruppen, Angaben in Prozent



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

In der Metall- und Elektrobranche sind im Jahr 2023 in Hessen etwa 250.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig. Neun von zehn Beschäftigten sind Vollzeitbeschäftigte. Der Männeranteil unter den Beschäftigten ist in der Branche sehr hoch, im Jahr 2023 waren 79,2 Prozent der Beschäftigten Männer. Unter den Frauen in der Branche ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten – gerade im Vergleich zu anderen Branchen – sehr hoch. Etwa zwei von drei weiblichen Beschäftigten sind in Vollzeit tätig. Im Zeitverlauf sind nur geringfügige Veränderungen zu erkennen.

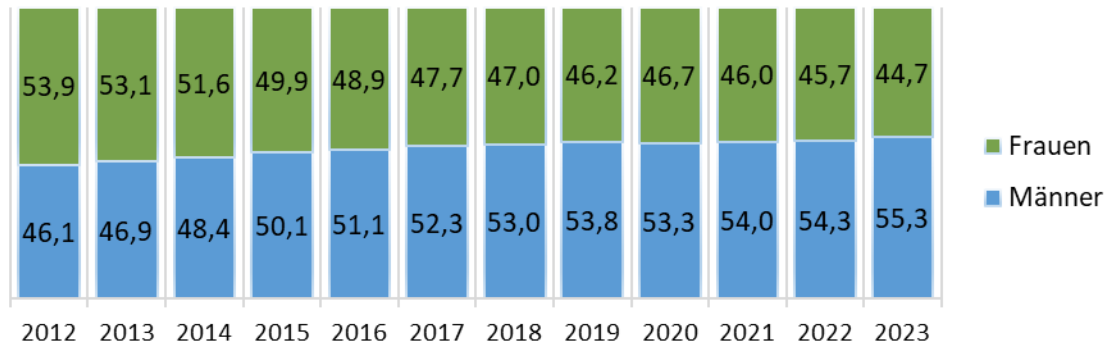
Abbildung 84: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Metall- und Elektrogewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



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

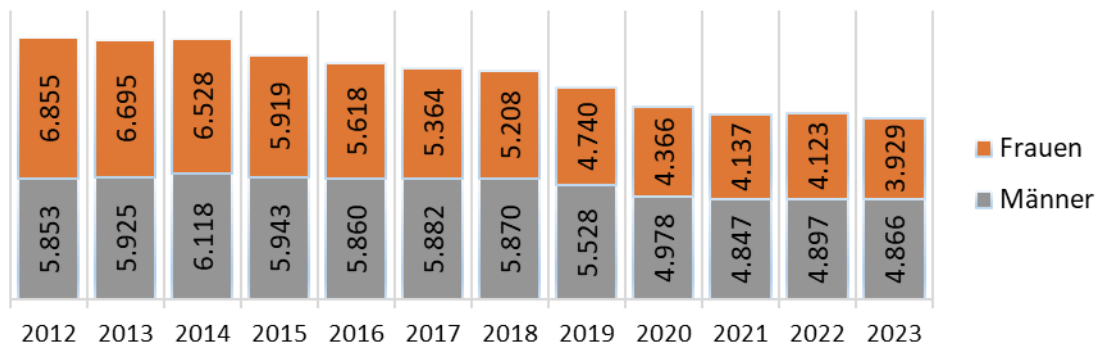
3,4 Prozent der Beschäftigten in der Metall- und Elektrobranche sind im Jahr 2023 ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Waren zu Beginn der Zeitreihe im Jahr 2012 noch mehr Frauen als Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt, hat sich das Verhältnis seit 2015 gedreht. Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil nur noch 44,7 Prozent.

Abbildung 85: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Metall- und Elektrogewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



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

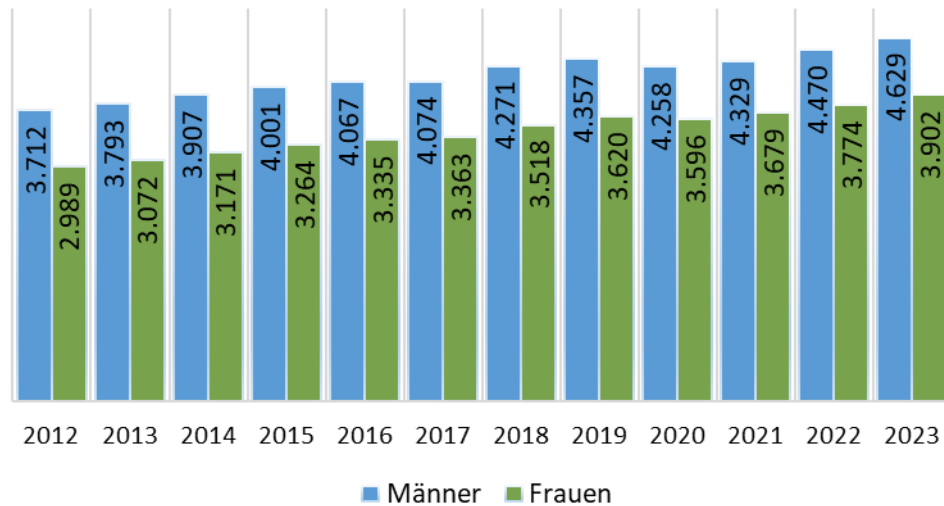
Abbildung 86: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche "Metall- und Elektrogewerbe" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



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

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten steigen zwischen 2012 und 2023 kontinuierlich an. Lediglich im ersten Corona-Jahr 2020 zeigt sich ein leichter Einbruch. Seither sind die Gehälter wieder deutlich gestiegen. Frauen verdienen in der Branche im Schnitt weniger als Männer.

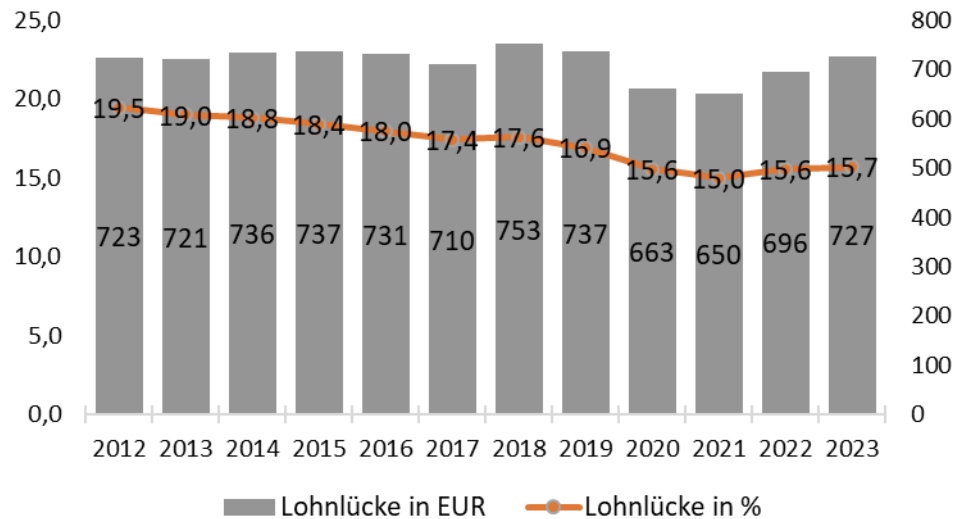
Abbildung 87: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Metall- und Elektrowerke“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



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

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung hat sich zwischen 2012 und 2021 kontinuierlich verringert. Seither haben die Entgeltunterschiede wieder zugenommen. Im Jahr 2023 verdienen Frauen 727 Euro weniger als Männer. Die Entgeltlücke liegt bei 15,7 Prozent.

Abbildung 88: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Metall- und Elektrogewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



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

In der Metall- und Elektrobranche sind die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit erwerbstätig. Es handelt sich überwiegend um Männer. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist gering. Auch Frauen sind in weit höherem Maße in Vollzeit denn in Teilzeit tätig. Die Lohnlücke ist seit 2012 kleiner geworden. Im Jahr 2023 beträgt sie aber immer noch knapp 16 Prozent. Die Branche ist noch deutlich von Entgeltgleichheit entfernt.

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

BERUFSEKTOREN

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 Schädlingsbekämpfungs-, Pflanzenschutz- und Desinfektionsmitteln
	20.30.0	Herstellung von Anstrichmitteln, Druckfarben und Kitten
	20.41.0	Herstellung von Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Poliermitteln

Branchen	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](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 (KlDB 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
		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/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/klaskifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf?__blob=publicationFile

LOHNLÜCKE BASIEREND AUF BRUTTOMONATSENTGELTEN

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

LOHNLÜCKE, BERECHNUNG

Beispiel für die Anwendung des Verfahrens zur Berechnung der Lohnlücke:

Erster Schritt:

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

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

Zweiter Schritt:

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

Dritter Schritt:

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

Vierter Schritt:

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

MEDIAN ALS MITTELWERT FÜR DAS BRUTTOMONATSENTGELT IN EURO

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

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

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

MINDESTLOHN

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

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

PENDLER, EINPENDLER, AUSENDLER

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

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

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

UNTERER ENTGELTBEREICH

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

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



IMPRESSUM

Herausgeber

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

Redaktion

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
Gesamtverantwortlich: Matthias Schmidt

Bezugsquelle

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

Hessischer Lohnatlas Erstellung

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

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

Bildnachweis

Symbole erstellt mit Adobe Express und Microsoft Office

Stand: März 2025

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

HESSEN



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



ARBEITSWELT
HESSEN

innovativ · sozial · nachhaltig

