



# 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 DER EINWOHNERINNEN UND EINWOHNER IN HESSEN UND SEINEN REGIONEN**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

07. März 2025



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und seinen Regionen.....</b>	<b>1</b>
1.1 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner im Zeitverlauf .....	2
1.2 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und in seinen 26 Gebietskörperschaften .....	4
1.3 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus .....	12
1.4 Lohnlücken im Vergleich der Einwohnerinnen und Einwohner mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit .....	18
1.5 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Berufssektoren .....	20
RESÜMEE ZUM ÜBERBLICK ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT IN HESSEN UND SEINEN REGIONEN .....	26
GLOSSAR.....	27
IMPRESSUM.....	36

---

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

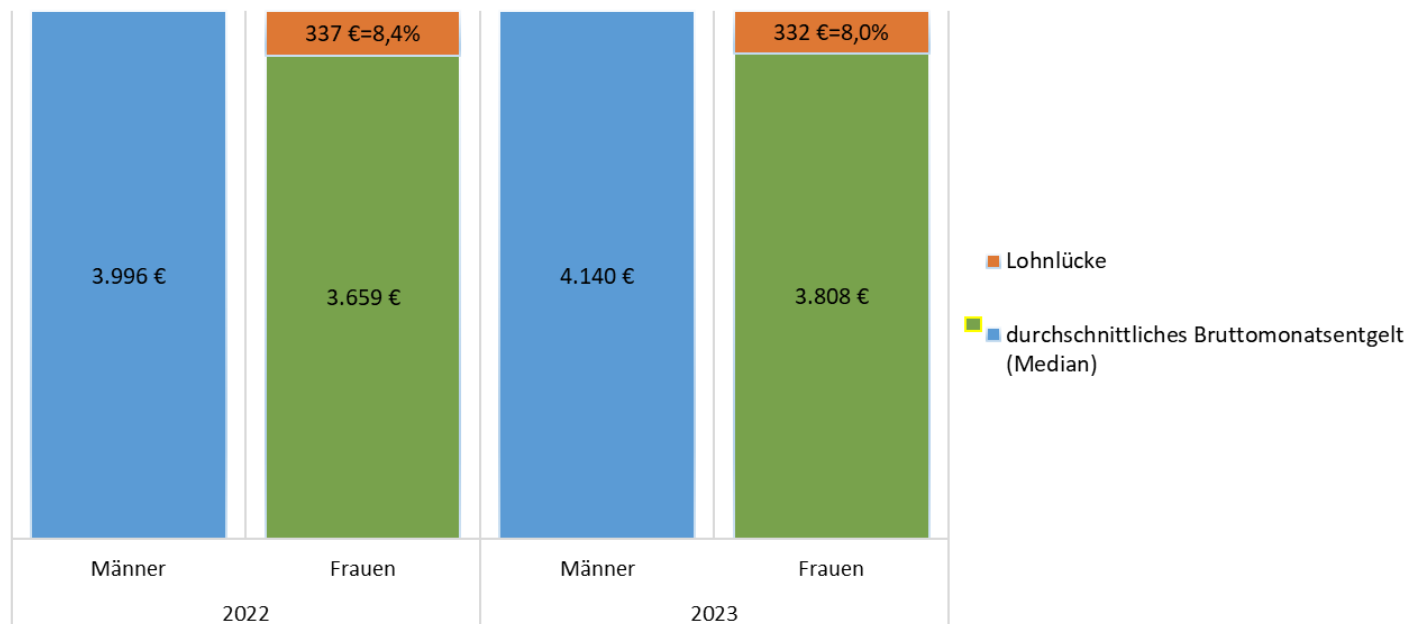
Die Förderung der Entgeltgleichheit kann zielgerichtet erfolgen, wenn deutlich ist, wo noch Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Im Folgenden werden Daten zur Lage in Hessen und seinen Regionen vorgestellt, um eine systematische Transparenz zu erreichen.

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

## 1.1 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner im Zeitverlauf

Die Lohnlücken haben im Jahr 2022 noch ein Ausmaß von 8,4 Prozent. Frauen, die in Hessen wohnen, verdienen 337 Euro weniger als Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Im Jahr 2023 ist die Entgeltlücke mit einer Größe von 8,0 Prozent kleiner geworden. Frauen verdienen 332 Euro weniger als Männer. Das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt von Frauen liegt im Jahr 2023 bei 3.808 Euro, während Männer im Durchschnitt 4.140 Euro verdienen.

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

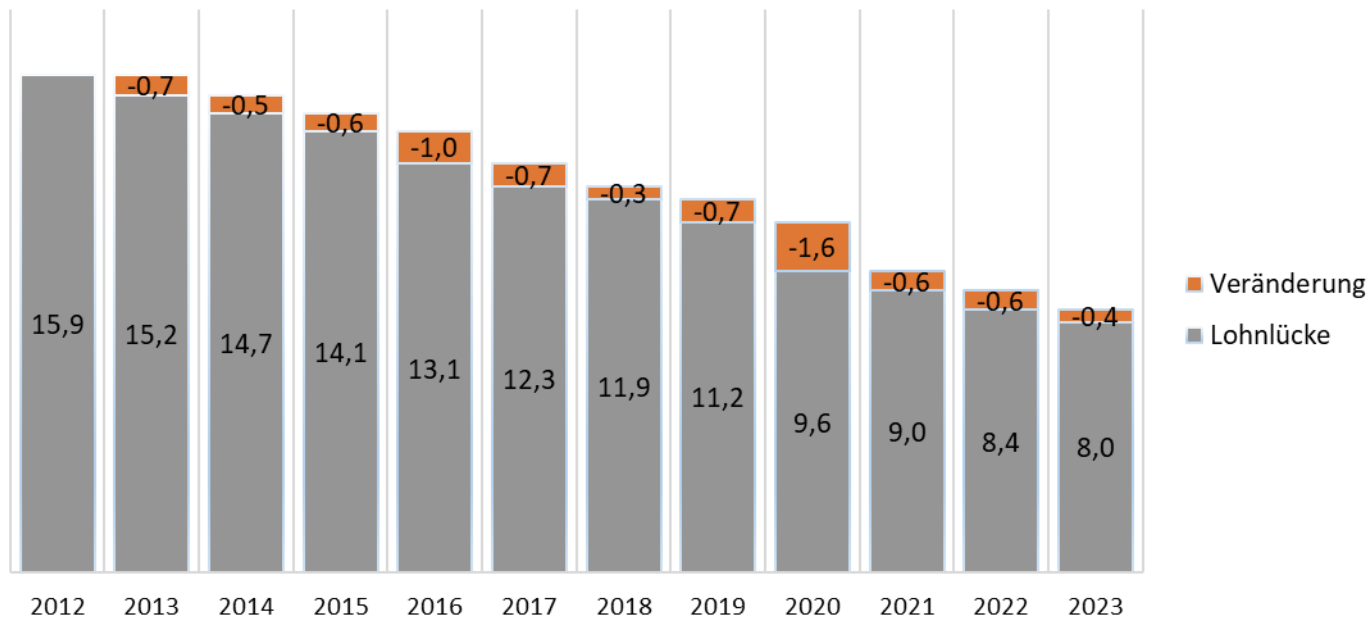


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Im Vergleich mit den Pandemie Jahren bleibt der Trend einer weiteren Verringerung der Lohnlücke bestehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Sonderlage während der Pandemie, die eine höhere Dynamik bei der Verringerung der Lohnlücken besonders im Jahr 2020 erzeugt hatte, nun nicht mehr wirksam ist (vgl. [Hessischer Lohnatlas, 3. Auflage 2022](#)). Die Entwicklung von 2022 bis 2023 wird als Indikator dafür aufgefasst, dass sich die Entwicklungsdynamik aus der Vorpandemie wieder einstellt.

Mit der Verringerung der Lohnlücke zwischen 2022 und 2023 setzt sich eine Entwicklung fort, die seit 2012 zu beobachten ist: Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung werden in Hessen im betrachteten Zeitraum kontinuierlich kleiner. Zwischen 2012 und 2023 hat sich die Entgeltlücke in Hessen nahezu halbiert. Ein besonders starker Rückgang zeigte sich im Zuge der Corona-Pandemie: Zwischen 2019 und 2020 war eine Verringerung um 1,6 Prozentpunkte zu beobachten. Seither hat sich die Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit wieder verlangsamt.

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



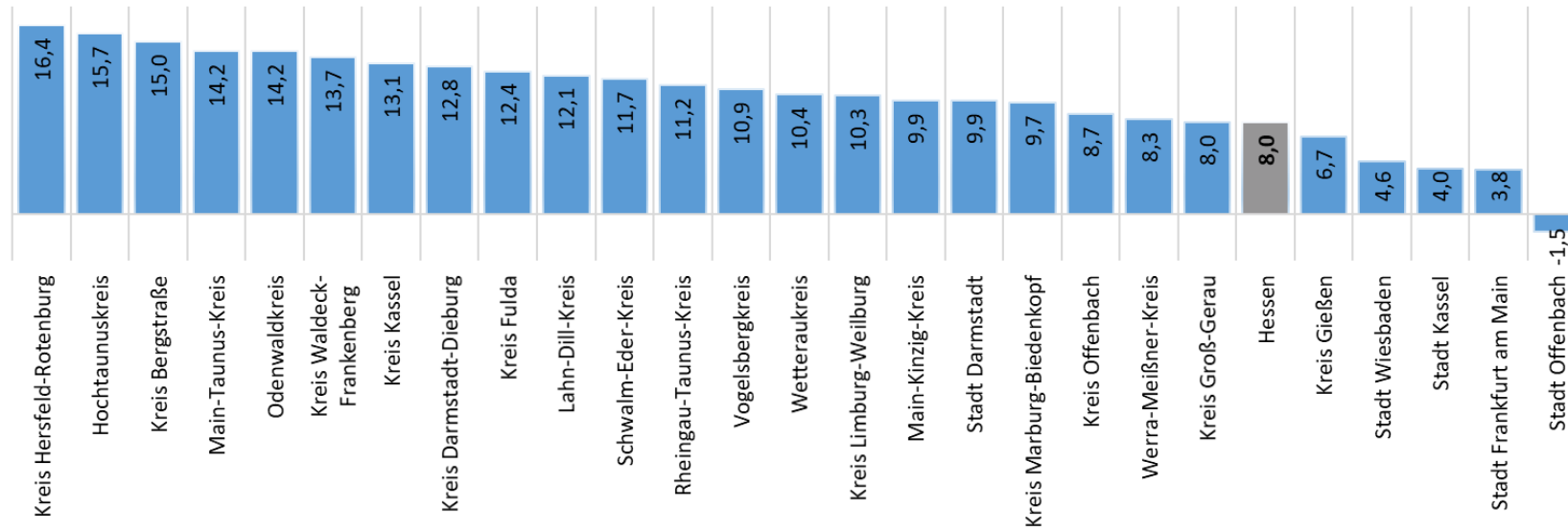
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

**Zwischen 2012 und 2023 ist in Hessen eine kontinuierliche Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit zu beobachten. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung hat im betrachteten Zeitraum nahezu halbiert. Im Jahr 2023 beträgt die Entgeltlücke noch 8,0 Prozent.**

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

Die neuesten verfügbaren Daten zeigen, dass die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Jahr 2023 in Hessen im Schnitt 8,0 Prozent beträgt. Nachfolgend steht ein positiver Wert dafür, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen niedriger als jene von Männern ausfallen und vice versa. Zwischen den 26 Kreisen und kreisfreien Städten bestehen beträchtliche Unterschiede, was das Ausmaß der Entgeltlücke angeht. Während die Einwohnerinnen der Stadt Offenbach im Schnitt 1,5 Prozent mehr als die männlichen Einwohner der Stadt verdienen, stellt sich die Lage am anderen Ende des Spektrums, im Kreis Hersfeld-Rotenburg, deutlich anders dar: Dort verdienen Frauen, die im Kreis leben, in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Schnitt 16,4 Prozent weniger als Männer. Mit Blick auf die Verteilung aller kreisfreien Städte und Gemeinden wird deutlich, dass in den urbanen Gebieten niedrige einstellige Lohnlücken, die bereits nah an der Entgeltgleichheit sind, zu beobachten sind. Demgegenüber sind die Lücken in den Kreisen, die sich an den Rändern des Bundeslandes befinden und nicht mehr gut an Autobahnen und Bahn angebunden sind, nach wie vor sehr hoch. Die Lohnlücken liegen dort zwischen knapp 13 und 16 Prozent. Kreise, die nah an den urbanen Zentren liegen, haben dagegen Lohnlücken von knapp 8 bis 13 Prozent zu verzeichnen. Ausnahmen sind der Main-Taunus- und der Hochtaunuskreis, die trotz ihrer Nähe zu den Großstädten des Rhein-Main-Gebiets hinsichtlich ihrer Wohnbevölkerung große Lohnlücken aufweisen. Der Kreis Gießen sticht zudem hervor, da dort eine geringe Lohnlücke von 6,7 Prozent ermittelt wird, die in dieser Größenordnung sonst nur in den kreisfreien Großstädten zu finden ist.

Abbildung 3: Lohnlücken\* zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten (Median) von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung\* im Jahr 2023 in Hessen (Wohnort), differenziert nach Regionen, Angaben in Prozent



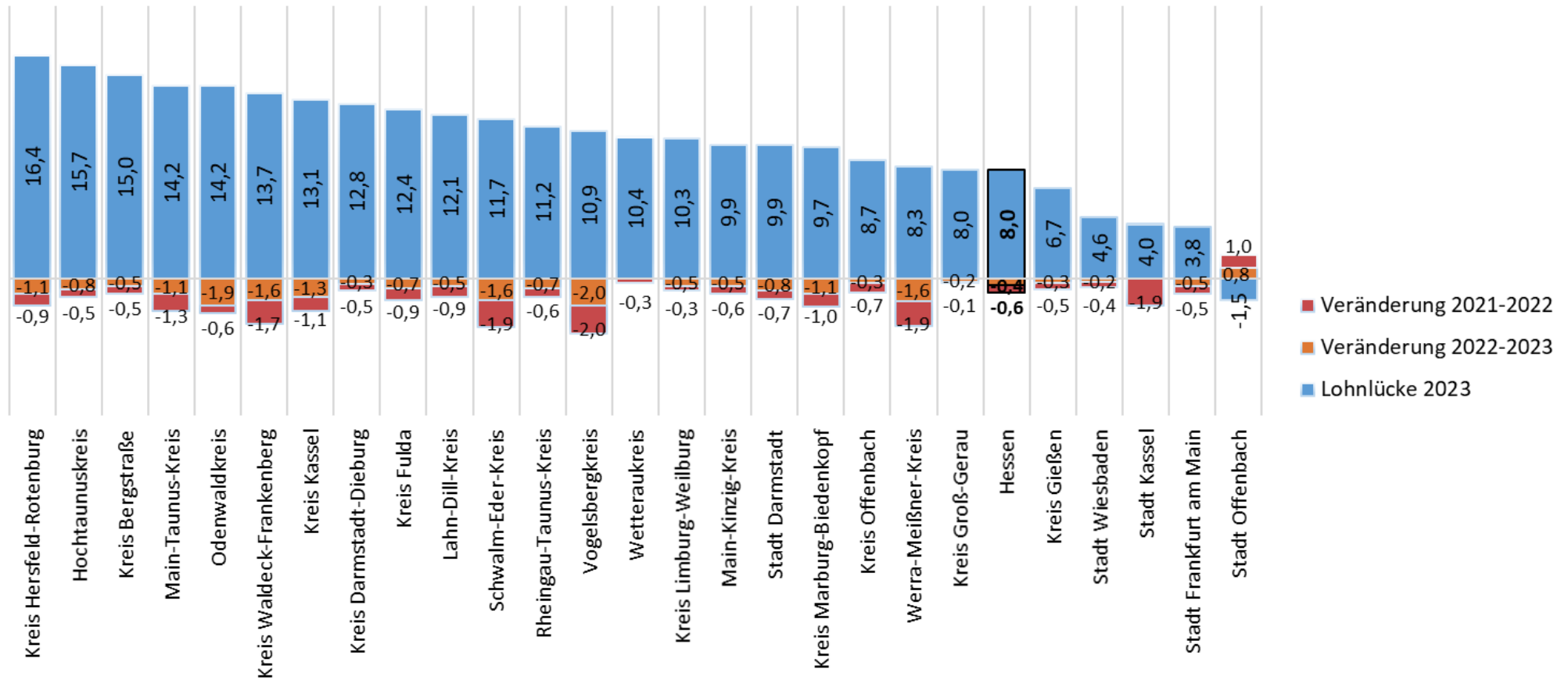
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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



Die Lohnlücken haben sich in den vergangenen Jahren verringert, das Ausmaß der Veränderung unterscheidet sich jedoch im regionalen Vergleich. In der Stadt Kassel verringert sich die Entgeltlücke zwischen 2021 und 2022 stark, zwischen 2022 und 2023 nimmt die Dynamik wieder ab. Im Odenwaldkreis geht die Lohnlücke dagegen gerade in den Jahren 2022 und 2023 besonders stark zurück. Ein drittes Muster, nämlich die etwa gleichmäßige Verringerung der Entgeltlücken, zeigt sich in den meisten Gebietskörperschaften (Kreis Hersfeld-Rotenburg, Kreis Waldeck-Frankenberg, Schwalm-Eder-Kreis, Kreis Kassel, Hochtaunuskreis, Main-Taunus-Kreis, Kreis Bergstraße, Vogelsbergkreis, Lahn-Dill-Kreis, Kreis Marburg-Biedenkopf, Kreis Fulda, Kreis Darmstadt-Dieburg, Rheingau-Taunus-Kreis, Werra-Meißner-Kreis, Kreis Limburg-Weilburg, Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis, Stadt Darmstadt, Kreis Groß-Gerau, Kreis und Stadt Offenbach, Kreis Gießen, Stadt Wiesbaden und Stadt Frankfurt).

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



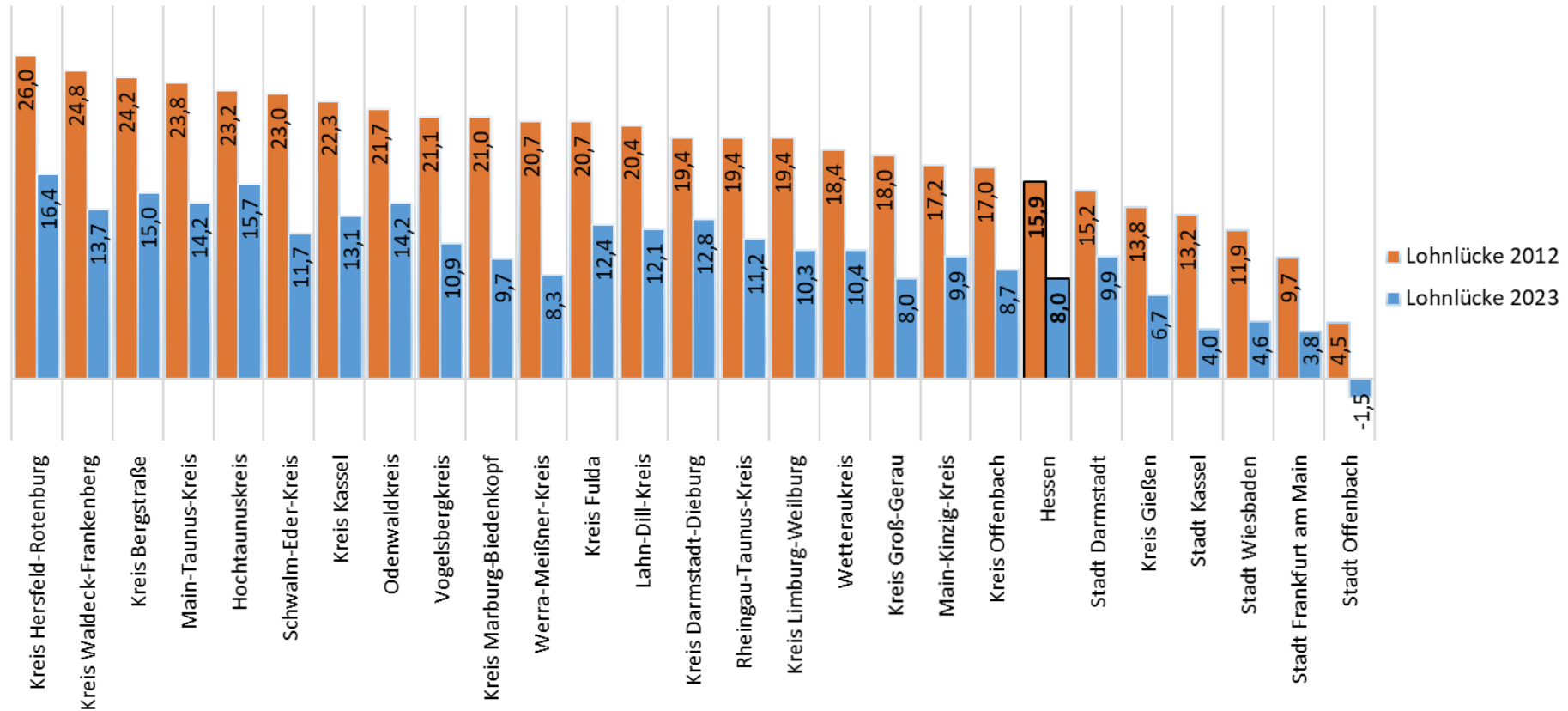
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

**Das Ausmaß der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen im betrachteten Zeitraum beträchtlich. Auffällig ist der schnelle Rückgang in den Jahren 2022 und 2023 in den ländlich-strukturierten Kreisen in Hessen, während sich in den urbanen Kreisen und Städten weniger Veränderungen zeigen.**

Seit 2012 werden in Hessen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung statistisch ermittelt. Im Jahr 2012 lag die durchschnittliche Lohnlücke im Land noch bei 15,9 Prozent. Sie hat sich bis 2023 auf 8,0 Prozent reduziert. Dies entspricht einem Rückgang um 7,9 Prozentpunkte bzw. einer Halbierung über einen Zeitraum von elf Jahren. Die Grafik verdeutlicht, dass bereits im Jahr 2012 sehr unterschiedliche Ausgangslagen gegeben waren. Während bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Hersfeld-Rotenburg eine Lohnlücke von 26,1 Prozent bestand, betrug die Lohnlücke in der kreisfreien Stadt Offenbach nur 4,5 Prozent. Die blauen Balken demonstrieren, dass die Annäherungen an Entgeltgleichheit regional nicht gleichförmig stattgefunden haben. Beispielsweise waren die Lohnlücken im Main-Kinzig-Kreis und im Kreis Offenbach im Jahr 2012 noch vergleichbar groß. Im Jahr 2021 ist die Lücke im Kreis Offenbach (8,7 Prozent) deutlich kleiner als im Main-Kinzig-Kreis (9,9 Prozent). Der beispielhafte Vergleich zeigt, dass sich Lohnlücken in urbanen Regionen schneller verringern als in ländlich strukturierten Gebieten. Dies entspricht auch den Erkenntnissen der einschlägigen Forschung, wonach insbesondere Großbetriebe und Universitäten in Großstädten zu einer schnelleren Arbeitsmarktintegration qualifizierter Frauen und deren Aufstiegen führen als kleinteilige Betriebsstrukturen in ländlichen Räumen. Die Grafik verdeutlicht auch, dass es durchaus Abweichungen von diesen Mustern gibt. Der urban geprägte Main-Taunus-Kreis unterscheidet sich in der Entwicklung der Entgeltlücke im Zeitverlauf vom eher ländlich geprägten Kreis Bergstraße kaum.

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

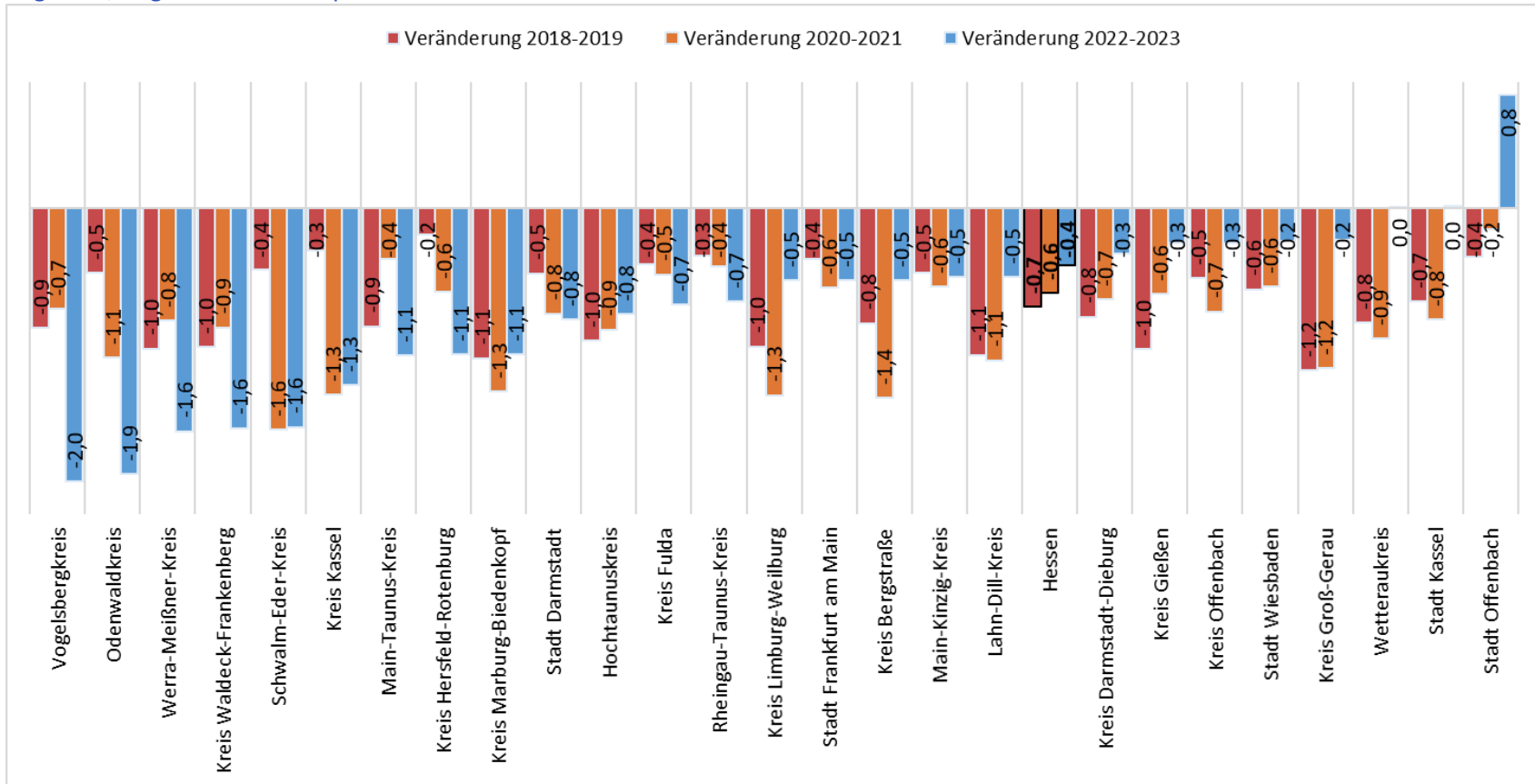


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

Dass die Annäherung an Entgeltgleichheit in den Kreisen und kreisfreien Städten nicht gleichförmig verläuft, veranschaulicht auch die folgende Grafik, die Entwicklungen in Zwei-Jahres-Zeiträumen abbildet. Ein positiver Wert verweist dabei auf einen Anstieg der Lohnlücke, ein negativer Wert auf eine Verringerung der Lohnlücke. In den meisten Kreisen und kreisfreien Städten nimmt die Dynamik im Zeitverlauf zu, sodass die größten Veränderungen der Lohnlücken in den Pandemiejahren 2020 und 2021 stattfinden. Jedoch zeigt sich in ländlichen Kreisen, wie beispielsweise im Werra-Meißner-Kreis, Kreis Waldeck-Frankenberg, Vogelsbergkreis und dem Odenwaldkreis eine stärkere Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit in den Jahren 2022 und 2023 als in den Pandemiejahren 2020 und 2021. Mit hoher Wahrscheinlichkeit nehmen unterschiedliche Faktoren (z.B. die regionale Wirtschafts- und Betriebsstruktur, die Verfügbarkeit von hochqualifizierten Frauen und ausreichender Kinderbetreuungsinfrastruktur oder die Größe der Lohnlücke zu Beginn der Messung) Einfluss auf die jeweilige Entwicklungsdynamik.

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



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

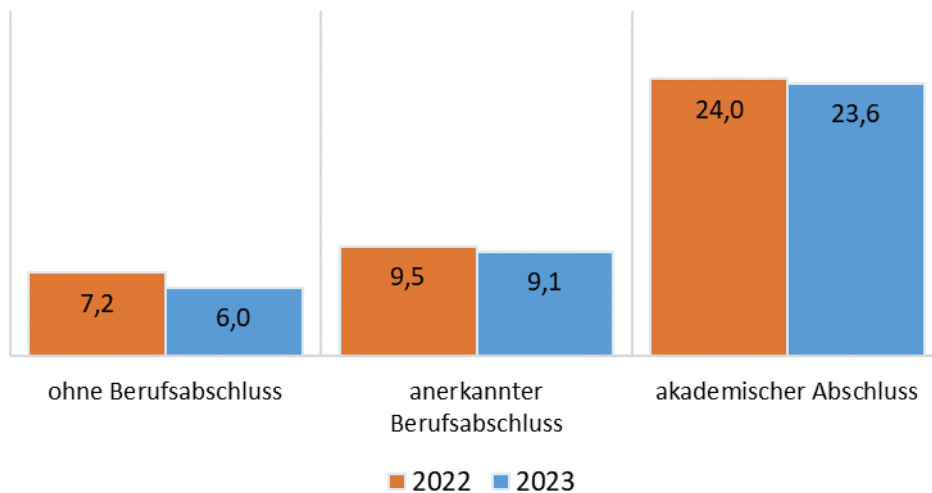
Anmerkung: \*positiver Wert = Lohnlücke gestiegen; negativer Wert = Lohnlücke gesunken

**Die Entgeltlücke in der Wohnbevölkerung hat sich zwischen 2012 und 2023 in allen hessischen Kommunen verringert.**

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

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern auf den verschiedenen Qualifikationsniveaus der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die in Hessen leben, entwickeln sich in den Jahren 2022 und 2023 unterschiedlich. Die Entgeltlücke bei Beschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen, nimmt in den Jahren 2022 und 2023 um 1,2 Prozentpunkte ab. Dieselbe Entwicklung zeigt sich für qualifizierte Beschäftigte. Die Lohnlücken verringern sich leicht um 0,4 Prozentpunkte, was auch dem Rückgang bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen entspricht. Allerdings unterscheidet sich das Ausmaß der Entgeltlücken beträchtlich zwischen den drei Qualifikationsniveaus. Je höher die Qualifikation der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, desto größer sind die Lohnlücken auch im Jahr 2023 noch.

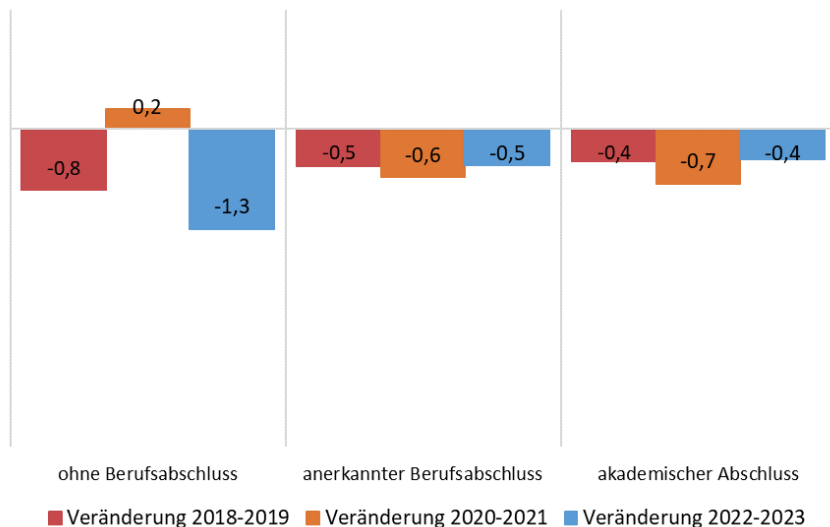
Abbildung 7: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Wohnort), differenziert nach Qualifikationsniveaus und Jahren, Angaben in Prozent



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

Betrachtet man die Entwicklungen seit 2018 in Zwei-Jahres-Zeiträumen, zeigen sich unterschiedliche Entwicklungsdynamiken. Im Falle der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen, zeigt sich zwischen 2018 und 2019 ein deutlicher Rückgang der Lohnlücke. Demgegenüber hat die Corona-Pandemie zwischen 2020 und 2021 zu einer Stagnation geführt. In den Jahren 2022 und 2023 beträgt der Rückgang dann wieder 1,3 Prozentpunkte. Die Erhöhung des Mindestlohns, von dem Frauen überdurchschnittlich stark profitieren, dürfte die Entwicklungsdynamik wieder verändert haben. Im Falle der Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss verringert sich die Entgeltlücke im betrachteten Zeitraum kontinuierlich. Möglicherweise haben die Entgelterhöhungen in den sogenannten Frauenberufen im Pflege- und Gesundheitsbereich verhindert, dass die Gehälter von Männern stärker gestiegen sind als die von Frauen. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen zeigt sich dieselbe Entwicklungsdynamik wie bei den Beschäftigten mit anerkannten Berufsabschlüssen. Möglicherweise zeigen sich hier bereits die unmittelbaren Auswirkungen von Fachkräftemangel, dem Arbeitgebende mit der Erhöhung von Entgelten zu begegnen versuchen, während gleichzeitig eine wachsende Zahl an Frauen mit akademischen Abschlüssen in den Arbeitsmarkt eintritt und hohe Entgelte erzielt.

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



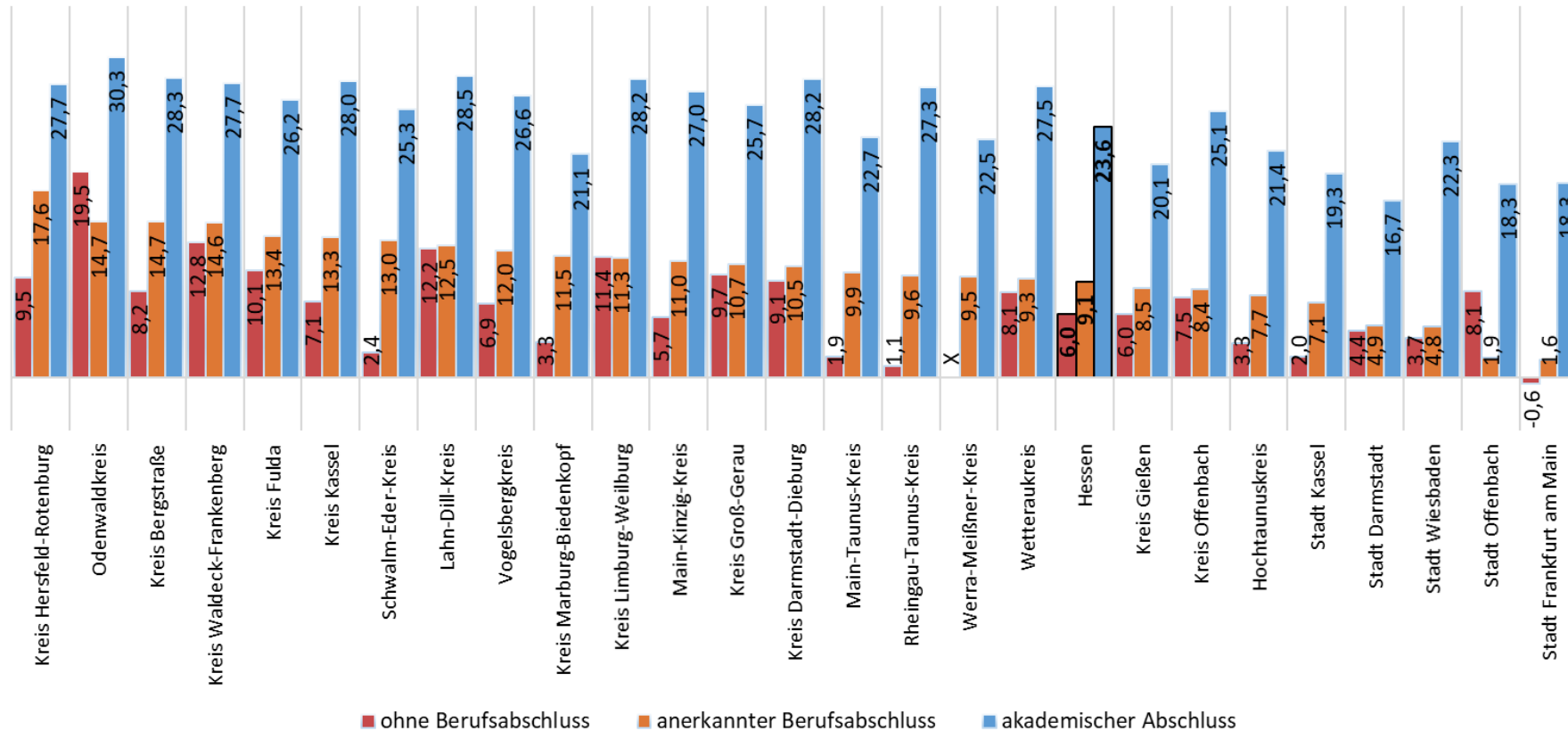
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK  
 Anmerkung: positiver Wert = Lohnlücke gestiegen; negativer Wert = Lohnlücke gesunken

**Die Lohnlücken in der Wohnbevölkerung in Hessen, also zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, steigen im Durchschnitt mit zunehmendem Qualifikationsniveau. Allerdings haben sich die Lohnlücken für Beschäftigte mit beruflichen und akademischen Abschlüssen seit 2018 kontinuierlich verringert. In den Jahren 2022 und 2023 ist zudem bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss ein starker Rückgang der Entgeltlücke zu beobachten.**



In allen 26 Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen finden sich im Jahr 2023 die größten Lohnlücken bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. In fast allen Kommunen sind zudem die Lohnlücken bei den Beschäftigten mit anerkannten Berufsabschlüssen größer als bei jenen ohne Berufsabschlüsse. Auf dem Niveau ohne Berufsabschluss zeigt sich in einigen Kommunen nahezu Entgeltgleichheit, wie beispielsweise in der kreisfreien Stadt Kassel, der kreisfreien Stadt Wiesbaden, der kreisfreien Stadt Frankfurt, dem Rheingau-Taunus-Kreis, dem Main-Taunus-Kreis, dem Kreis Marburg-Biedenkopf, dem Schwalm-Eder-Kreis und dem Hochtaunuskreis. Entgeltgleichheit kann auch auf dem Niveau mit anerkanntem Berufsabschluss in den kreisfreien Städten Frankfurt, Darmstadt, Wiesbaden und Offenbach festgestellt werden. Selbst in diesen Städten zeigen sich jedoch bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen noch Lücken im Bereich von ca. 20 Prozent. Dies sind zwar zumeist deutlich kleinere Entgeltunterschiede als in den ländlich strukturierten Kreisen des Bundeslandes, Frauen verdienen dennoch auch in den Städten deutlich weniger 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. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Abbildung 9: Lohnlücken\* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Jahr 2023, differenziert nach Qualifikationsniveau und Regionen (Wohnort), Angaben in Prozent



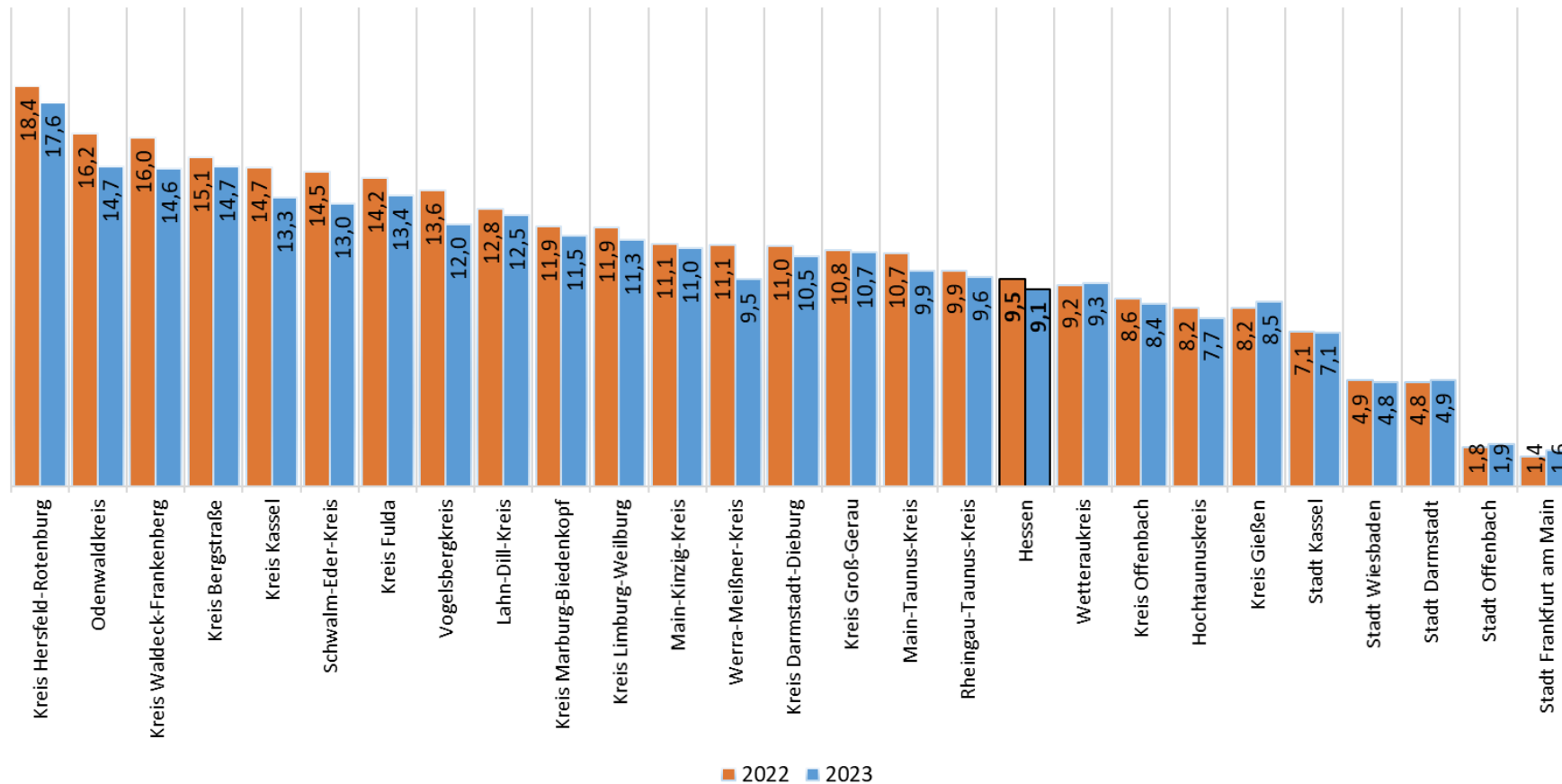
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

**Das Ausmaß der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung nach Qualifikationsniveau variiert zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten. In allen Gebietskörperschaften fallen die Lohnlücken für Beschäftigte mit akademischem Abschluss weit größer aus als für Beschäftigte ohne oder mit anerkanntem Berufsabschluss.**

Die Lohnlücken bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit anerkannten Berufsabschlüssen variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen beträchtlich. Es zeigen sich große Unterschiede zwischen den urbanen und den ländlichen Gebieten des Landes. In den meisten Regionen verringert sich die Lohnlücke zwischen 2022 und 2023. Ausnahmen sind der Kreis Groß-Gerau, der Wetteraukreis, der Kreis Gießen sowie die kreisfreien Städte Kassel, Darmstadt, Offenbach und Frankfurt, wo sich kaum Veränderung zeigt.

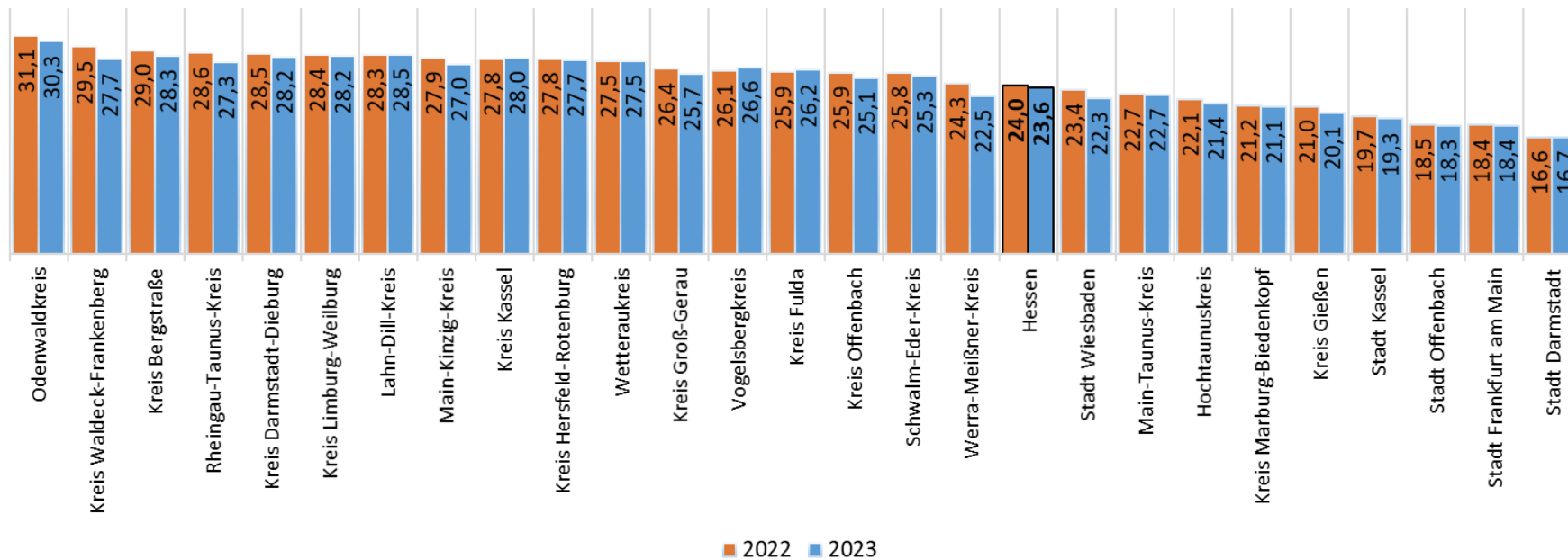
Abbildung 10: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung bei (anerkanntem) Berufsabschluss, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent



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

Auch die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung mit akademischen Abschlüssen variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen deutlich. Die Entgeltlücke bewegt sich im Jahr 2023 zwischen minimal 16,7 Prozent in der kreisfreien Stadt Darmstadt und maximal 30,3 Prozent im Odenwaldkreis. Die Lohnlücken sind beinahe in allen Kommunen zwischen 2022 und 2023 kleiner geworden oder stagnieren. Besonders starke Rückgänge zeigen sich im Kreis Waldeck-Frankenberg, im Rheingau-Taunus-Kreis, Werra-Meißner-Kreis und in der kreisfreien Stadt Wiesbaden mit Rückgängen zwischen 1,8 bis 1,1 Prozentpunkten.

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



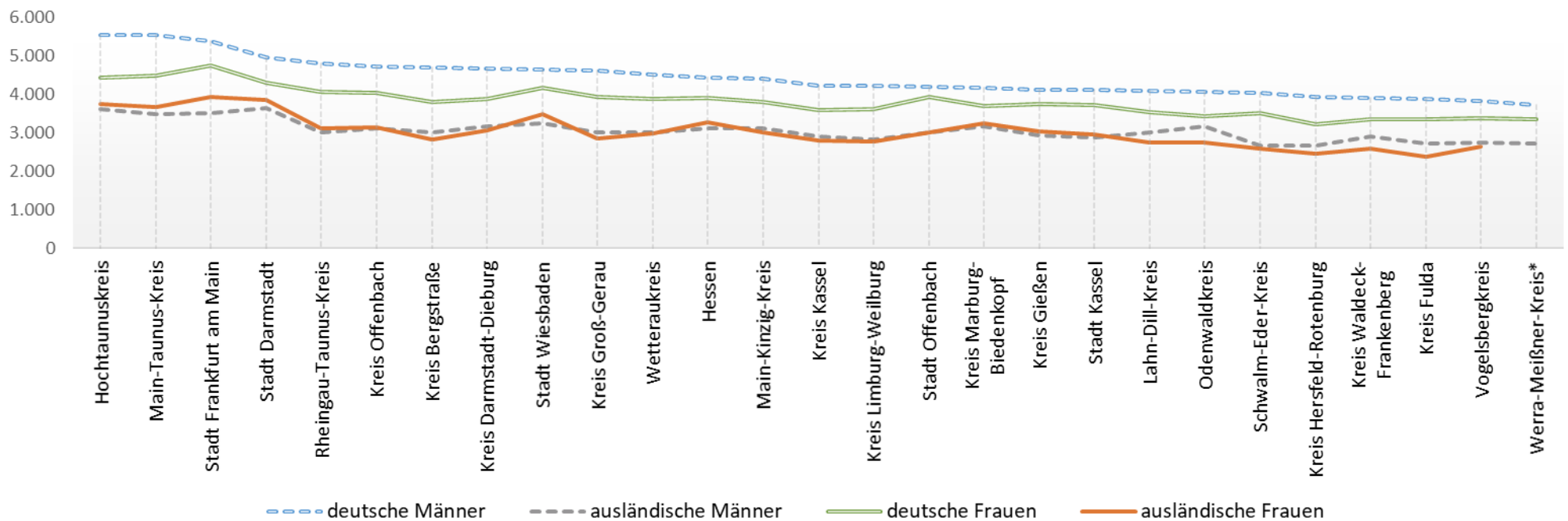
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

**Zwischen 2022 und 2023 haben sich die Lohnlücken der Wohnbevölkerungen in Hessen, also zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, bei Beschäftigten mit Berufsabschluss und akademischem Abschluss in den meisten Kreisen und kreisfreien Städten verringert.**

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

Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte mit einer deutschen Staatsangehörigkeit verdienen in allen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten im Schnitt mehr als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Während zwischen Frauen und Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit fast flächendeckend in Hessen eine deutliche Lohnlücke zu verzeichnen ist, trifft dies beim Vergleich von Frauen und Männern mit ausländischer Staatsangehörigkeit nicht überall zu. Insgesamt fällt die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern bei ausländischer Staatsangehörigkeit geringer aus. Die Lohnlücken zwischen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind in den kreisfreien Städten Wiesbaden und Darmstadt sowie dem Kreis Marburg-Biedenkopf und dem Odenwaldkreis am geringsten. Im Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. Hier liegen aus Gründen des Datenschutzes keine Informationen vor.

Abbildung 12: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2023, differenziert nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Regionen (Wohnort), Angaben in Euro



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

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

Tabelle 1: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2023, differenziert nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Regionen (Wohnort), Angaben in Euro

Region	deutsche Männer	ausländische Männer	deutsche Frauen	ausländische Frauen	Region	deutsche Männer	ausländische Männer	deutsche Frauen	ausländische Frauen
Hochtaunuskreis	5.557	3.622	4.450	3.753	Kreis Limburg-Weilburg	4.220	2.830	3.632	2.777
Main-Taunus-Kreis	5.556	3.487	4.481	3.667	Stadt Offenbach	4.191	3.025	3.935	3.010
Stadt Frankfurt am Main	5.386	3.524	4.744	3.947	Kreis Marburg-Biedenkopf	4.185	3.169	3.691	3.244
Stadt Darmstadt	4.965	3.649	4.314	3.869	Deutschland	4.133	3.086	3.643	2.987
Rheingau-Taunus-Kreis	4.801	3.020	4.060	3.117	Kreis Gießen	4.125	2.926	3.750	3.040
Kreis Offenbach	4.725	3.125	4.032	3.153	Stadt Kassel	4.125	2.871	3.722	2.958
Kreis Bergstraße	4.704	3.007	3.812	2.838	Lahn-Dill-Kreis	4.088	3.004	3.534	2.746
Kreis Darmstadt-Dieburg	4.663	3.176	3.895	3.055	Odenwaldkreis	4.067	3.165	3.445	2.747
Stadt Wiesbaden	4.655	3.248	4.172	3.490	Schwalm-Eder-Kreis	4.046	2.677	3.513	2.579
Kreis Groß-Gerau	4.629	3.022	3.948	2.859	Kreis Hersfeld-Rotenburg	3.933	2.672	3.229	2.457
Wetteraukreis	4.519	3.007	3.894	2.997	Kreis Waldeck-Frankenberg	3.901	2.905	3.364	2.593
Hessen	4.444	3.130	3.905	3.277	Kreis Fulda	3.877	2.723	3.362	2.382
Main-Kinzig-Kreis	4.422	3.106	3.801	3.003	Vogelsbergkreis	3.827	2.739	3.380	2.640
Kreis Kassel	4.238	2.898	3.601	2.810	Werra-Meißner-Kreis*	3.723	2.718	3.367	X

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

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

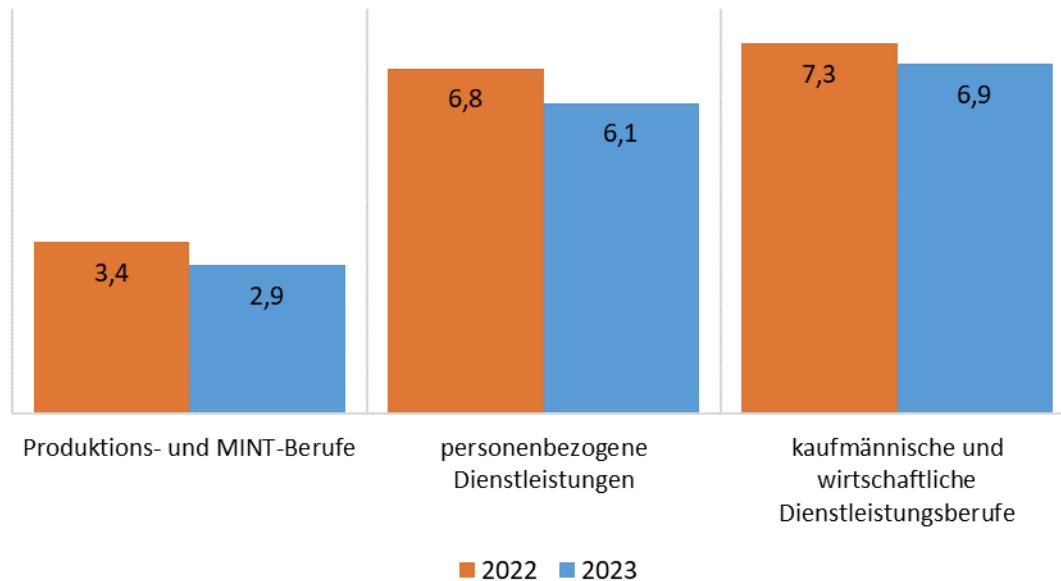
**Die Lohnlücke ist zwischen männlichen und weiblichen Einwohnerinnen und Einwohner mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich größer als bei Frauen und Männern mit ausländischem Pass. Zudem verdienen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit in allen Kreisen und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

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

Für berufsgruppenspezifische Betrachtungen wurden die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten einem der drei Berufssektoren „Produktions- und MINT-Berufe“, „personenbezogene Dienstleistungen“ oder „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen“ zugeordnet. Im Vergleich dieser drei Sektoren sind die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in den Produktions- und MINT-Berufen im Jahr 2023 am geringsten (2,9 Prozent) und nähern sich der Entgeltgleichheit an. Dabei ist anzumerken, dass es sich hier um den Berufssektor mit dem geringsten Anteil weiblicher Beschäftigter handelt. Etwa doppelt so hoch fallen die Entgeltlücken bei den personenbezogenen Dienstleistungen (6,1 Prozent) und den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen (6,9 Prozent) aus. Zwischen 2022 und 2023 haben sich die Lohnlücken in allen drei Berufssektoren verringert, am stärksten in den personenbezogenen Dienstleistungen.

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

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



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

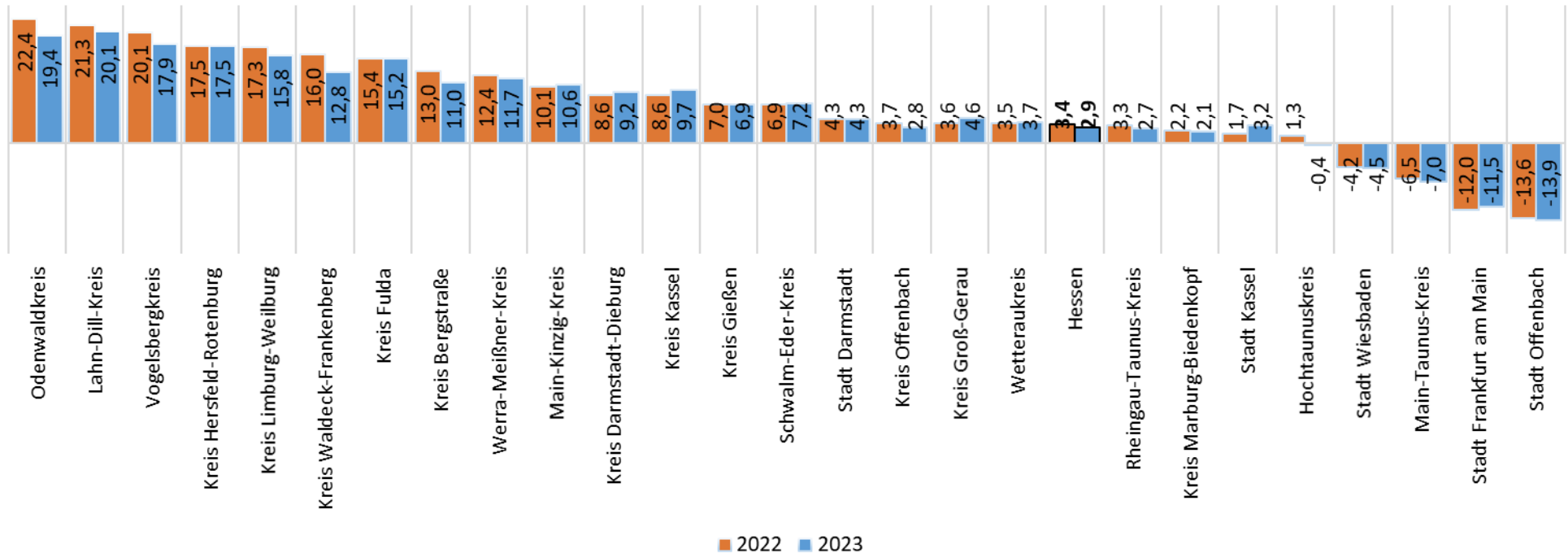
Anmerkung: \*Die Berufssectoren wurden auf Basis von der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Unter dem Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ sind Berufssegmente wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), Fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe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

**Das Ausmaß der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert zwischen den Berufssectoren. Während im Berufssektor Produktions- und MINT-Berufe Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, verdienen Frauen in den personenbezogenen Dienstleistungen sowie in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen im Schnitt zwischen 6,1 bzw. 6,9 Prozent weniger als Männer.**



Bei einer differenzierten Betrachtung nach Kreisen und kreisfreien Städten wird deutlich, dass nicht in allen Regionen nahezu Entgeltgleichheit im Berufssektor Produktions- und MINT-Berufe erreicht ist. Beispielsweise ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Lahn-Dill-Kreis, im Kreis Hersfeld-Rotenburg, im Vogelsbergkreis und im Odenwaldkreis mit jeweils über 17 Prozent noch erheblich. Demgegenüber verdienen in fünf Kommunen Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung sogar mehr als Männer. Zu diesen Kommunen gehören die kreisfreie Stadt Frankfurt am Main, die kreisfreie Stadt Offenbach, der Main-Taunus-Kreis, der Hochtaunuskreis und die kreisfreie Stadt Wiesbaden. Nahezu Entgeltgleichheit besteht zudem im Kreis Marburg-Biedenkopf, im Wetteraukreis, in der kreisfreien Stadt Kassel, im Kreis Groß-Gerau, im Rheingau-Taunus-Kreis, in der kreisfreien Stadt Darmstadt und im Kreis Offenbach. Im Schwalm-Eder-Kreis, im Kreis Kassel, im Kreis Darmstadt-Dieburg und im Kreis Gießen ist die Tendenz in Richtung Entgeltgleichheit ebenfalls deutlich erkennbar. Die teils sehr großen regionalen Unterschiede im Berufssektor dürften mit den unterschiedlichen Branchen- und Betriebsstrukturen in den Regionen zusammenhängen.

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



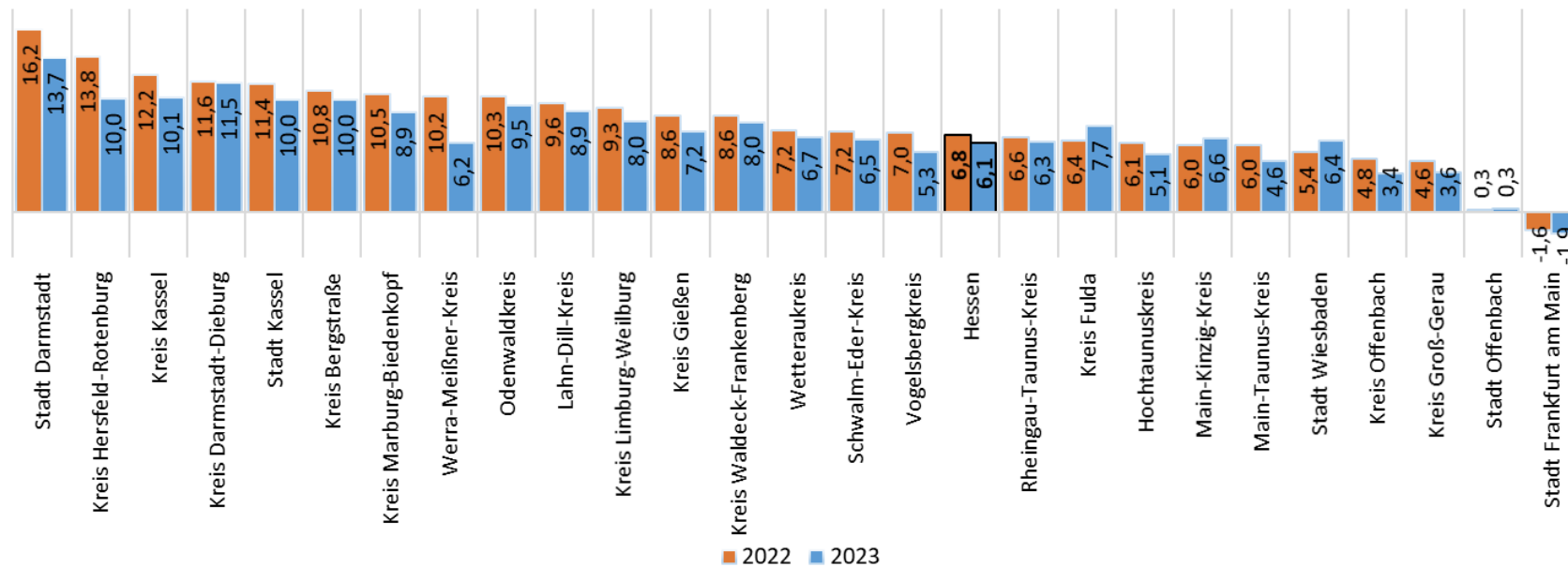
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

**Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in Hessen wohnen und in den Produktions- und MINT-Berufen erwerbstätig sind, variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten deutlich. In etwa der Hälfte der Gebietskörperschaften ist Entgeltgleichheit (nahezu) erreicht, teilweise verdienen sogar Frauen mehr als Männer.**

Auch für Vollzeitbeschäftigte in personenbezogenen Dienstleistungsberufen zeigen sich deutliche regionale Unterschiede im Ausmaß der Lohnlücken. Während in der kreisfreien Stadt Darmstadt, im Kreis Hersfeld-Rotenburg, Kreis Kassel, Kreis Darmstadt-Dieburg, Kreis Bergstraße und in der in der kreisfreien Stadt Kassel eine Entgeltlücke von mindestens 10 Prozent besteht, ist in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main, der kreisfreien Stadt Offenbach, im Kreis Groß-Gerau und im Kreis Offenbach Entgeltgleichheit erreicht. Zwischen 2022 und 2023 hat sich die Lohnlücke nur im Kreis Fulda, im Main-Kinzig-Kreis und in der Stadt Wiesbaden nicht verringert.

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



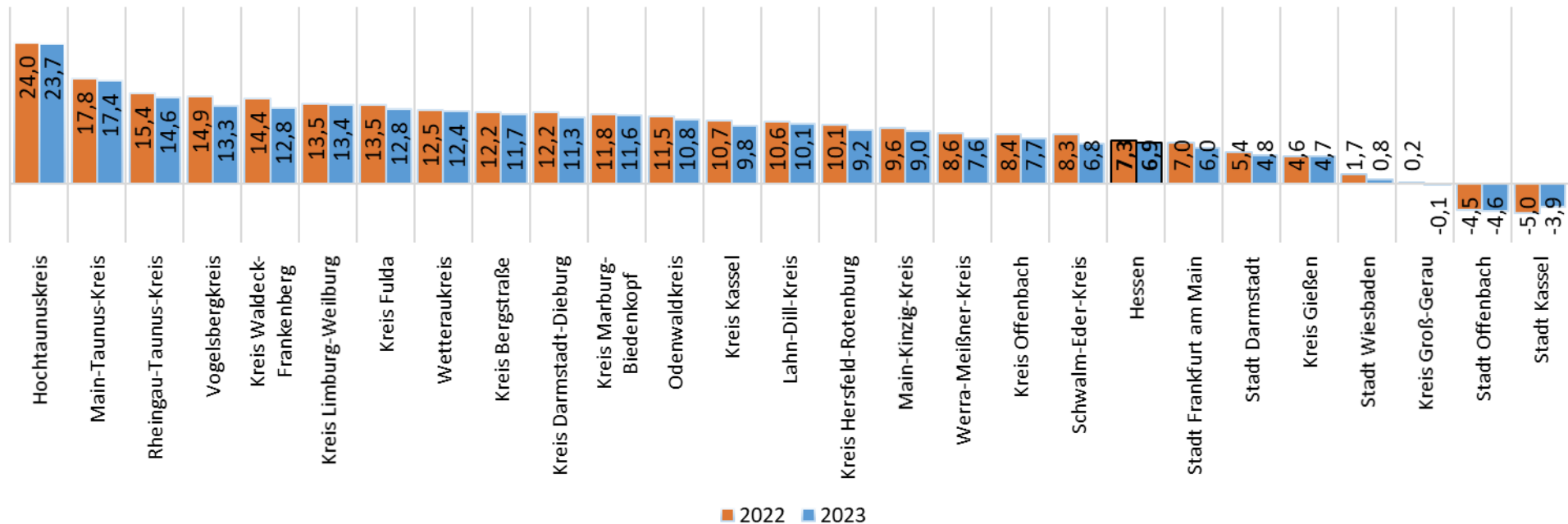
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

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

Auch bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen variieren die Lohnlücken zwischen den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten. Während die Entgeltlücke im Hochtaunuskreis noch 23,7 Prozent beträgt, ist im Kreis Gießen, im Kreis Groß-Gerau, in den kreisfreien Städten Wiesbaden, Kassel, Offenbach und Darmstadt Entgeltgleichheit erreicht. In allen 26 Gebietskörperschaften hat sich die Lohnlücke zwischen 2022 und 2023 verringert.

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



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

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

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

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

In Hessen hat sich die Lohnlücke der Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den vergangenen Jahren stetig verringert. Während sie im Jahr 2022 noch 8,4 Prozent betrug, lag sie im Jahr 2023 bei 8,0 Prozent. Die Dynamik der Verringerung der Lohnlücke entspricht der Dynamik der Jahre vor der Corona-Pandemie.

Obwohl sich die Entgeltlücke in allen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten verringert hat, sind die regionalen Unterschiede auch im Jahr 2023 noch beträchtlich. Sie bewegen sich in einem Spektrum zwischen 16,4 Prozent (Kreis Hersfeld-Rotenburg) und einem Überhang von 1,5 Prozent (kreisfreie Stadt Offenbach). Insbesondere in den hessischen Großstädten sind die Lohnlücken klein, Entgeltgleichheit ist in den kreisfreien Städten Kassel, Frankfurt, Offenbach und Wiesbaden rein rechnerisch (nahezu) erreicht. Das bedeutet allerdings nicht, dass dies auf alle Beschäftigungsbereiche der Einwohnerinnen und Einwohner einer Gebietskörperschaft zutrifft. Überhänge können Lohnlücken rechnerisch ausgleichen. Grundsätzlich zeigt sich jedoch im Vergleich der hessischen Gebietskörperschaften, dass die Entgeltlücken in den urbanen Gebieten in der Tendenz geringer sind als im ländlichen Raum. Jedoch haben gerade die ländlichen Kreise an den Rändern des Bundeslandes gegenüber den eher urbanisierten Kreisen aufgeholt.

Die Lohnlücken von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die in Hessen wohnen, werden bereits seit 2012 statistisch erfasst. Im Jahr 2012 betrug die Lohnlücke noch 15,9 Prozent. Die Verringerung auf 8,0 Prozent bis zum Jahr 2023 entspricht einer Halbierung der Lohnlücke. Die Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit hat in den meisten hessischen Gebietskörperschaften insbesondere seit 2018 an Dynamik gewonnen.

Im Vergleich der Qualifikationsniveaus von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die in Hessen wohnen, werden für Beschäftigte mit akademischem Abschluss im Jahr 2023 die größten Lücken gemessen. Eine Entgeltlücke von 23,6 Prozent bedeutet, dass akademisch qualifizierte Frauen im Schnitt nahezu ein Viertel weniger verdienen als Männer mit vergleichbarem Abschluss. Für Beschäftigte mit (anerkanntem) Berufsabschluss (9,1 Prozent) und solche ohne Berufsabschluss (6,0 Prozent) fallen die Lücken kleiner aus. Zwischen 2022 und 2023 haben sich die Lücken für alle Qualifikationsniveaus und in den meisten Gebietskörperschaften verringert.

Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit verdienen im Jahr 2023 weniger als jene mit deutscher Staatsangehörigkeit. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist bei Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich geringer als bei jenen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Das Ausmaß der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert zudem zwischen den Berufssektoren. Während im Berufssektor Produktions- und MINT-Berufe Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, verdienen Frauen in den personenbezogenen Dienstleistungen sowie in kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen noch deutlich weniger als Männer.

## GLOSSAR

### ANFORDERUNGSNIVEAU

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

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

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

### ARBEITSLÖSE (ARBEITSLÖSE ARBEITSSUCHENDE)

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

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

### BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZE

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

Quelle: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html#faq\\_1460614](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html#faq_1460614) und [https://www.vdek.com/presse/glossar\\_gesundheitswesen/beitragsbemessungsgrenze.html](https://www.vdek.com/presse/glossar_gesundheitswesen/beitragsbemessungsgrenze.html)

## BERUFSSEKTOREN

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

## GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGTE, AUSSCHLIEßLICH GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGTE

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

Quelle: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?\\_blob=publicationFile](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 2: Gliederung der Branchencluster nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008

Branche	Kode	Unterklassen
Chemiebranche	20.11.0	Herstellung von Industriegasen
	20.12.0	Herstellung von Farbstoffen und Pigmenten
	20.13.0	Herstellung von sonstigen anorganischen Grundstoffen und Chemikalien
	20.14.0	Herstellung von sonstigen organischen Grundstoffen und Chemikalien
	20.15.0	Herstellung von Düngemitteln und Stickstoffverbindungen
	20.16.0	Herstellung von Kunststoffen in Primärformen
	20.17.0	Herstellung von synthetischem Kautschuk in Primärformen
	20.20.0	Herstellung von Schädlingsbekämpfung-, 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>

### BRUTTOMONATSENTGELTE

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

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

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

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

**KLASSIFIKATION DER BERUFE 2010 (KLD B 2010)**

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

Tabelle 3: Gliederung der Klassifikation der Berufe (KldB 2010)

Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen
S1 Produktionsberufe	S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe	11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe
		12 Gartenbauberufe und Floristik
	S12 Fertigungsberufe	21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung
		22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung
		23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung
		24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe
		28 Textil- und Lederberufe
		93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau
	S13 Fertigungstechnische Berufe	25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
		26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
		27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe
	S14 Bau- und Ausbauberufe	31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe
		32 Hoch- und Tiefbauberufe
		33 (Innen-)Ausbauberufe
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe		
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](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 4: Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008)

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

Abschnitt	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](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-Informationzentrum 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](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](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?_blob=publicationFile)

## UNTERER ENTGELTBEREICH

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

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

# IMPRESSUM

## Herausgeber

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

## Redaktion

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen  
Gesamtverantwortlich: Matthias Schmidt

## Bezugsquelle

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen  
E-Mail: [Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de](mailto:Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de) oder Website: [www.hessischer-lohnatlas.de](http://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](mailto:reitmeier@em.uni-frankfurt.de), Tel.: 069 / 798 25459  
Julia Börner-Krekel, E-Mail: [boerner-krekel@em.uni-frankfurt.de](mailto:boerner-krekel@em.uni-frankfurt.de), Tel.: 069 / 798 26466  
Dr. Christa Larsen, E-Mail: [c.larsen@em.uni-frankfurt.de](mailto: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](http://www.soziales.hessen.de)

[www.arbeitswelt.hessen.de](http://www.arbeitswelt.hessen.de)



ARBEITSWELT  
**HESSEN**

innovativ · sozial · nachhaltig

