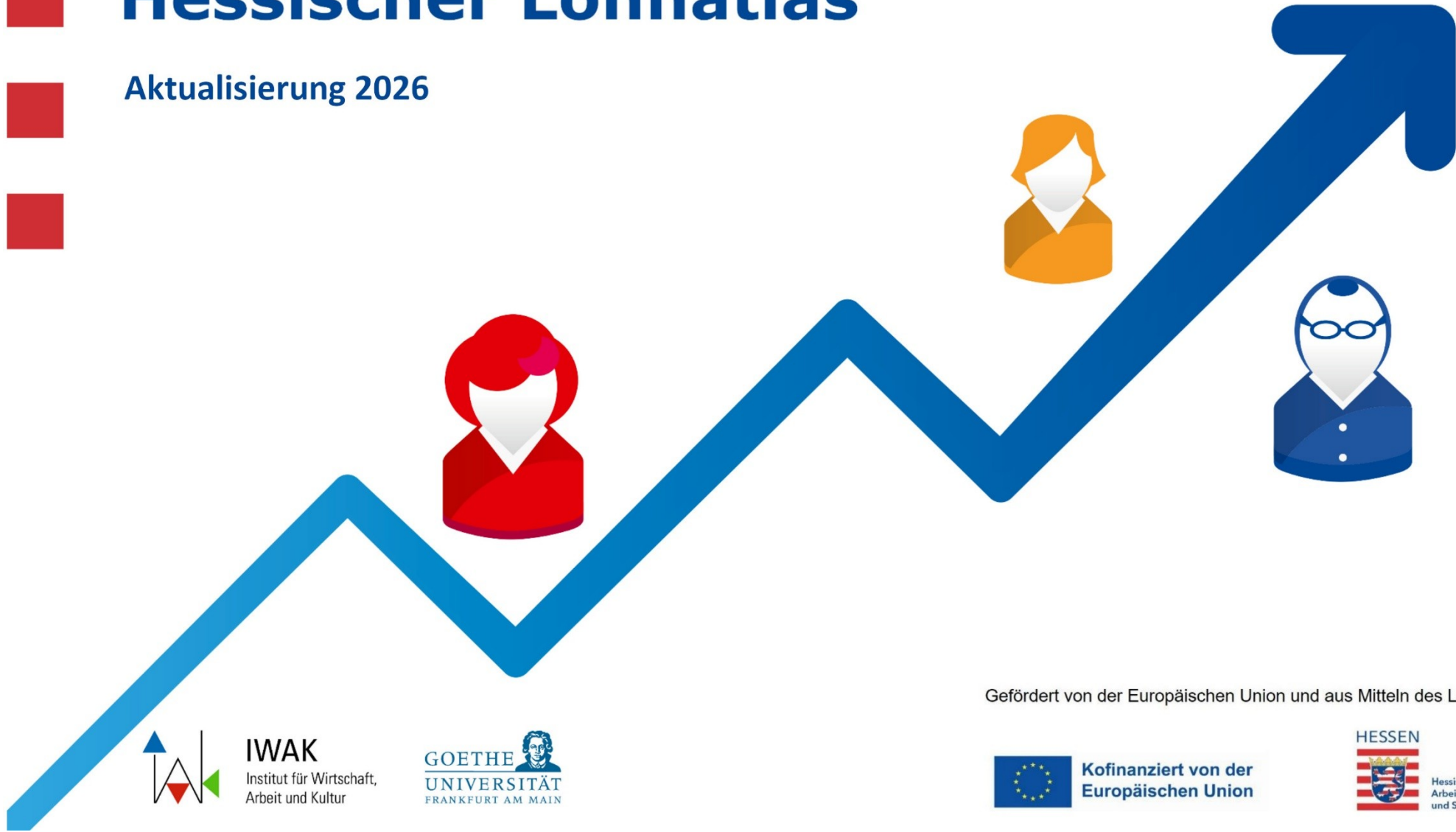




Hessischer Lohnatlas

Aktualisierung 2026



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



Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	1
2. Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und seinen Regionen.....	2
2.1 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner im Zeitraum von 2012 bis 2024	3
2.2 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und in 26 hessischen Kreisen und kreisfreien Städten	4
2.3 Lohnlücken im Vergleich der Einwohnerinnen und Einwohner mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit	8
3. Lohnlücken bei Betrieben in Hessen	9
3.1 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus	10
3.2 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus und in verschiedenen Berufssektoren	21
3.3 Entwicklung von Lohnlücken in großen Branchen in Hessen.....	26
4. Gesamtschau zur Lage der Engeltgleichheit in Hessen im Jahr 2024	28
GLOSSAR.....	30
IMPRESSUM.....	36

1. Einführung

Die Verringerung der Lohnlücken¹ setzt sich in Hessen auch in den Zeiten des beschleunigten Wandels fort. Dies zeigt die Aktualisierung ausgewählter Daten aus dem Hessischen Lohnatlas, die die Entwicklungen der Jahre 2023 und 2024 abbilden. Im Jahr **2024** beträgt die **Lohnlücke zwischen Frauen und Männern „nur“ noch 6,9 Prozent** im Vergleich zu 8,0 Prozent im Jahr 2023. **Besonders positiv sind die Entwicklungen bei Fachkraftstellen und auf Positionen mit Führungsverantwortung.** Dort sind die Lohnlücken deutlich zurückgegangen. Die Entwicklung der vermehrten und verbesserten innerbetrieblichen Aufstiege von Frauen wird von Faktoren wie mehr akademisch qualifizierten weiblichen Nachwuchskräften, Vorbildern in Führungsetagen und diversitätsorientierten Kulturen unterstützt. Die Daten für das Jahr 2024 machen jedoch auch deutlich, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht, um die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen weiter zu verbessern.

¹ Die Begriffe Lohn- und Entgeltlücken werden inhaltlich identisch benutzt.



2. Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und seinen Regionen

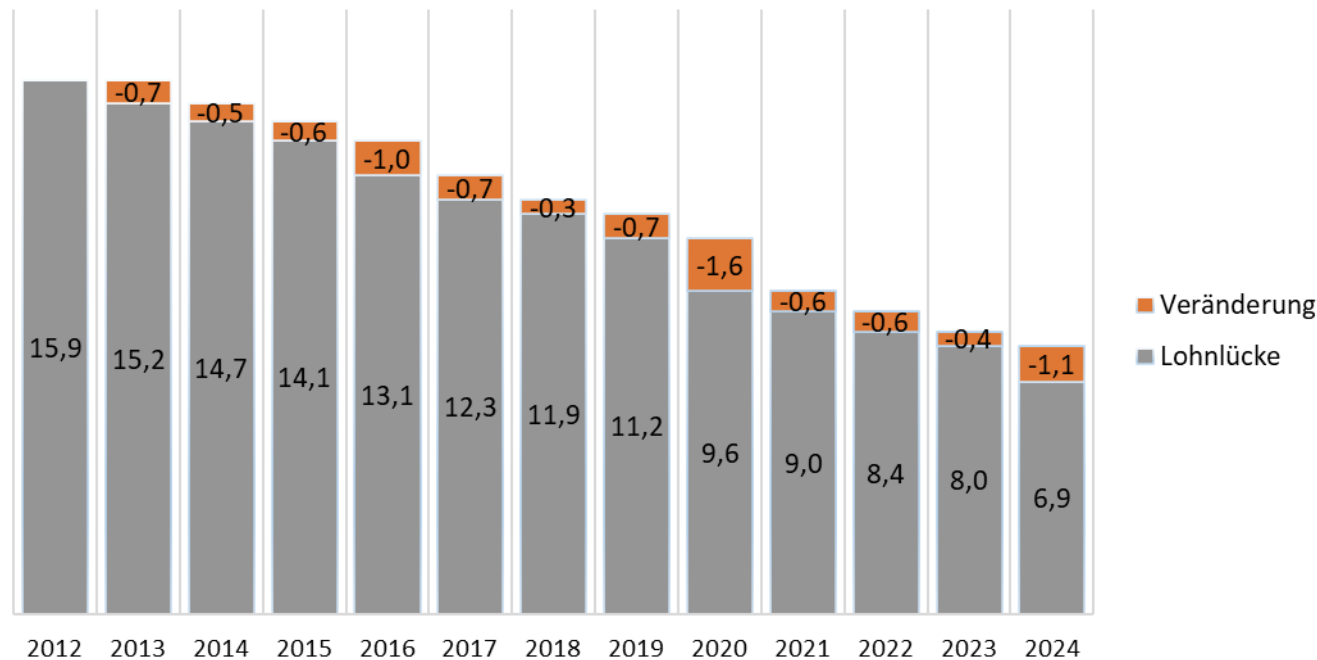
Die Förderung der Entgeltgleichheit kann zielgerichtet erfolgen, wenn deutlich ist, wo noch Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Im Folgenden werden Daten zur Lage in Hessen und in seinen Kreisen und kreisfreien Städten (Regionen) vorgestellt, um eine systematische Transparenz zu erreichen.

Ausgangspunkt der hier vorgelegten Berechnungen sind die **durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung**, die in Hessen leben, also Einwohnerinnen und Einwohner sind. Zusätzlich wird nach Landkreisen und kreisfreien Städten differenziert, in welchen sich die Wohnorte der berücksichtigten Frauen und Männer befinden. Als durchschnittliches Bruttomonatseinkommen wird der Median herangezogen, der den mittleren Wert einer Einkommensverteilung darstellt. Wenn sich die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen und Männern in ihrer Höhe unterscheiden, kann eine sogenannte Lohn- bzw. Entgeltlücke identifiziert werden. Die ermittelte Lücke kann entweder als **Lohnabstand in Euro** angegeben oder als **prozentualer Anteil des männlichen Bruttomonatsentgelts** dargestellt werden. Bei einem positiven prozentualen Anteil ist das Bruttomonatsentgelt der Männer höher, bei einem negativen prozentualen Anteil hingegen ist das Bruttomonatsentgelt der Frauen höher.

2.1 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner im Zeitraum von 2012 bis 2024

Im Jahr 2024 beträgt die **durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern** noch 6,9 Prozent. Sie ist damit um 9,0 Prozentpunkte geringer als im Jahr 2012. Die Daten der vergangenen Jahre zeigen eine kontinuierliche Verringerung, die sich Jahr für Jahr fortsetzt. Diese stetige Entwicklung verdeutlicht, dass der Abbau der Entgeltlücke kein kurzfristiger Effekt, sondern fest verankert im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozess ist. Sie zeigt, dass strukturelle Veränderungen und praxisorientierte Maßnahmen wirken und den Weg zu mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nachhaltig unterstützen.

Abbildung 1: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung und Veränderungen zum jeweiligen Vorjahr in Hessen (Wohnort), differenziert nach Jahren, Angaben in Prozent und Prozentpunkten



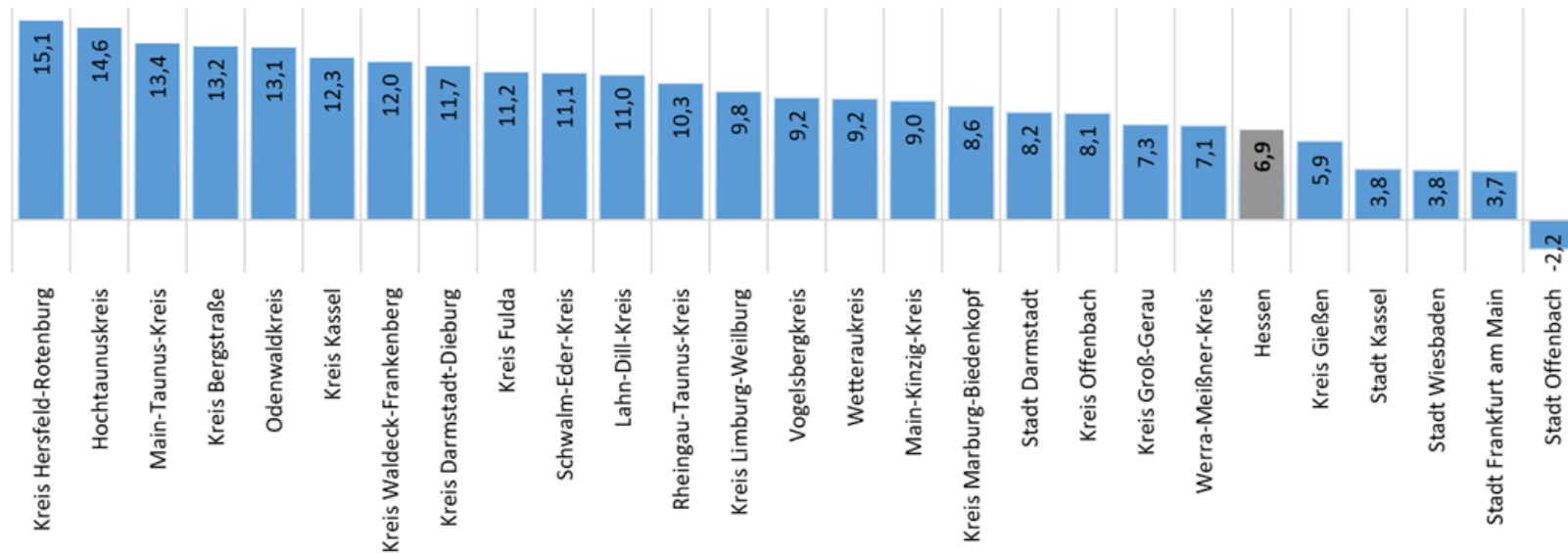
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen hat sich im Jahr 2024 im Vergleich zu den Vorjahren weiter verringert. Im Jahr 2024 beträgt die Entgeltlücke noch 6,9 Prozent.

2.2 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und in 26 hessischen Kreisen und kreisfreien Städten

Die Größen der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern variieren auch im Jahr 2024 noch zwischen den **Kreisen und kreisfreien Städten** in Hessen. Während im Kreis Hersfeld-Rotenburg noch eine Entgeltlücke von 15,1 Prozent besteht, beträgt jene in der Stadt Frankfurt am Main 3,7 Prozent. In der Stadt Offenbach besteht eine Lohnlücke von 2,2 Prozent zu Ungunsten von Männern. Deutlich wird an dieser Verteilung, dass die durchschnittlichen Lohnlücken in den urbanen Gebieten Hessens geringer ausfallen als in den ländlich geprägten Kreisen. Damit einher gehen die höheren Anteile von Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in urbanen Regionen.

Abbildung 2: Lohnlücken* zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten (Median) von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Jahr 2024 in Hessen (Wohnort), differenziert nach Regionen, Angaben in Prozent



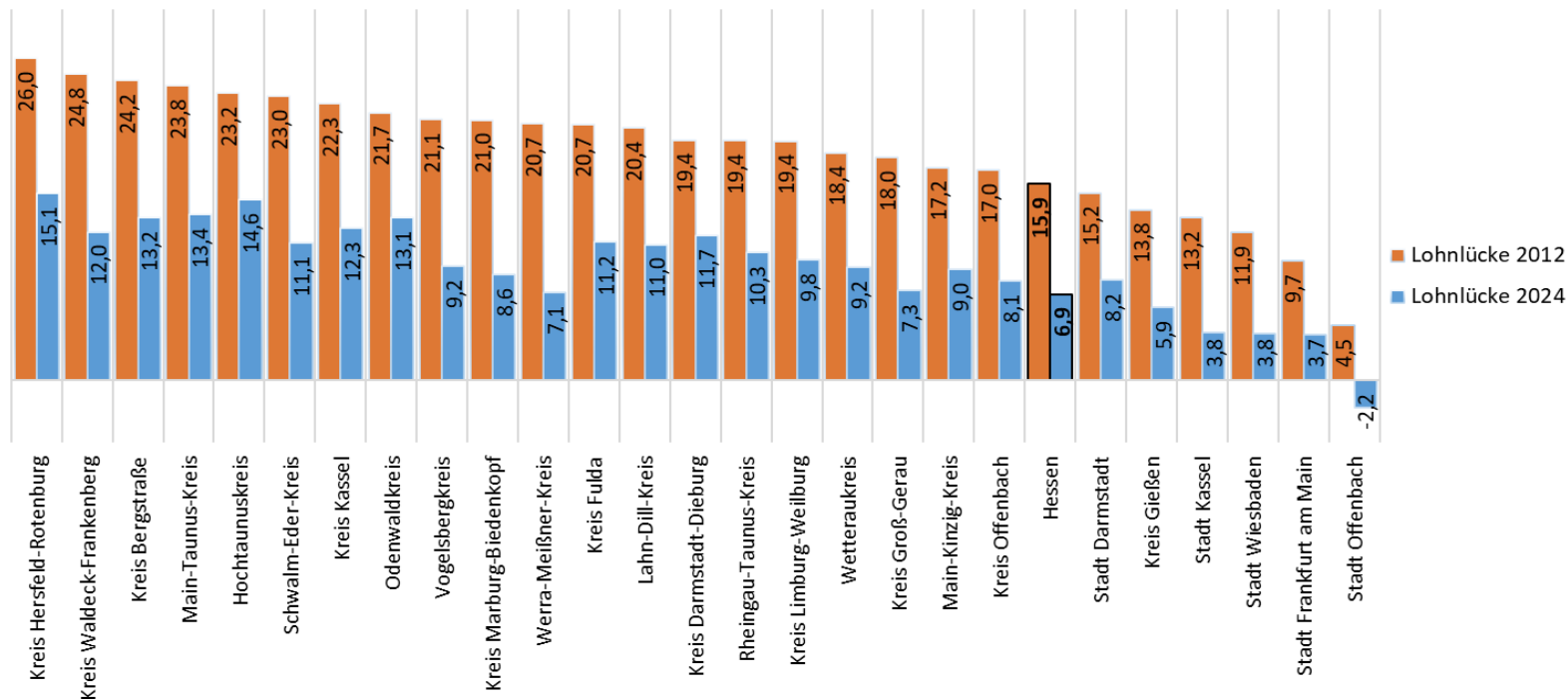
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

Im Jahr 2024 unterscheiden sich die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen weiterhin.

Beim **Vergleich** der Entwicklung der durchschnittlichen Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den **26 Kreisen und kreisfreien Städten Hessens zwischen 2012 und 2024** zeigt sich eine deutliche regionale Heterogenität. In den ländlich geprägten Kreisen verringerte sich die Lohnlücke in diesem Zeitraum überproportional stark, etwa im Werra-Meißner-Kreis, im Kreis Waldeck-Frankenberg, im Schwalm-Eder-Kreis und im Kreis Hersfeld-Rotenburg, während die Größenordnungen der Veränderungen in den kreisfreien Städten und urbanen Regionen geringer ausfallen, da die Lohnlücken hier bereits auf einem niedrigeren Niveau liegen und nur noch moderat abnehmen. Trotz dieser regionalen Unterschiede ist in allen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten zwischen 2012 und 2024 eine Verringerung der durchschnittlichen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung festzustellen.

Abbildung 3: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Wohnort), differenziert nach Regionen und Jahren, Angaben in Prozent



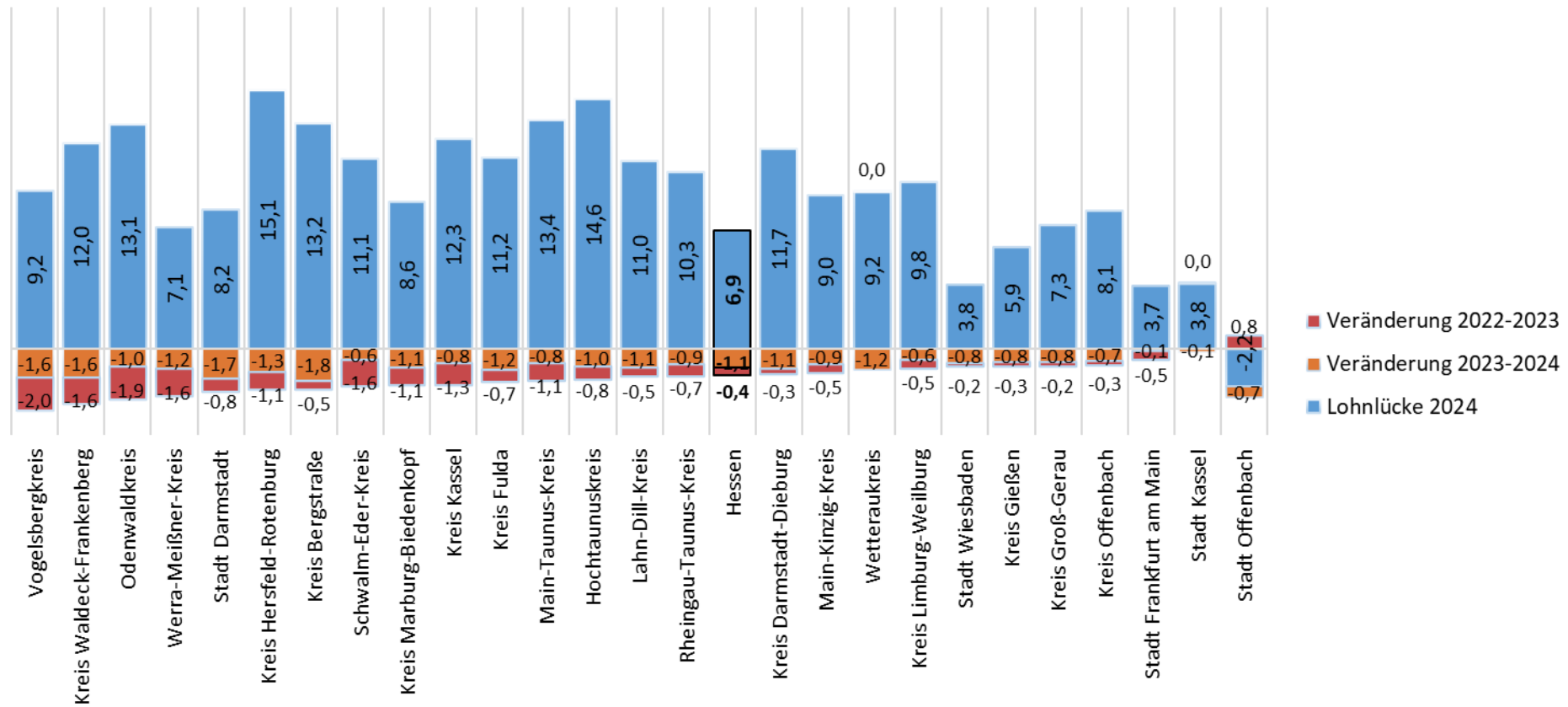
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

Die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern hat sich in der Wohnbevölkerung in allen hessischen Kommunen von 2012 bis 2024 verbessert.

Besonders seit 2022 zeigt sich eine hohe Dynamik bei der Verringerung der durchschnittlichen Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den 26 Kreisen und kreisfreien Städten Hessens. Die **stärksten Rückgänge sind in ländlich geprägten Kreisen** wie dem Vogelsbergkreis, dem Kreis Waldeck-Frankenberg, dem Odenwaldkreis und dem Werra-Meißner-Kreis zu beobachten. Dabei handelt es sich um jene Kreise, bei welchen **der demografische Wandel in Hessen am weitesten fortgeschritten** ist. Entsprechend sind die **Fach- und Arbeitskräftengpässe besonders groß**. Demgegenüber fallen **die Veränderungen der Lohnlücken deutlich geringer aus** und zwar in den **Städten** Offenbach, Kassel und Frankfurt sowie im Kreis Offenbach. Dabei handelt es sich um **urbane Regionen in Hessen, in welchen im regionalen Vergleich der Fachkräftemangel gering ist**, auch weil die demografische Entwicklung noch nicht soweit fortgeschritten ist wie in den ländlich strukturierten Räumen. Aus diesem Grunde erscheint ein **Zusammenhang zwischen zunehmendem Fach- und Arbeitskräftemangel und einer Verringerung von Lohnlücken plausibel**. Es liegt bereits Evidenz vor, dass viele offene Stellen im Führungsbereich zu verbesserten Chancen für Frauen beim Aufstieg führen können. Aufstieg ist zumeist mit höheren Entgelten verbunden und wirkt sich zugunsten einer Verringerung der Lohnlücke aus. Allerdings zeigt die Grafik auch, dass beispielsweise die Stadt Darmstadt oder der Lahn-Dill-Kreis nicht nach dieser Logik eingeordnet werden können. Denn beide Kommunen sind von einem starken Strukturwandel geprägt, der die demografischen Effekte deutlich abschwächt und zu einer Verortung in der Grafik führt, die aufgrund ihrer ländlichen oder urbanen Lage nicht zu erwarten gewesen wäre.

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



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

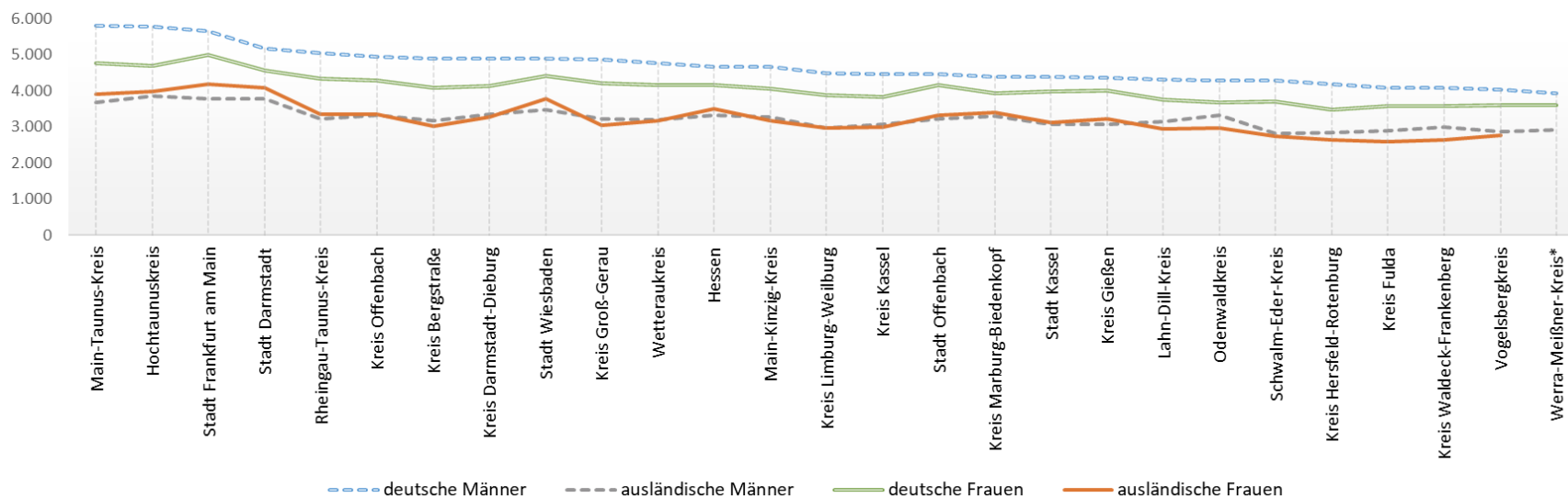
Anmerkung: *positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern.

Die Verringerung der Entgeltlücken ist in Regionen mit hohem Fach- und Arbeitskräftemangel stärker als in Kommunen mit geringem Mangel. Dies zeigt sich besonders seit dem Jahr 2022.

2.3 Lohnlücken im Vergleich der Einwohnerinnen und Einwohner mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit

Lohnlücken bestehen nicht nur zwischen Frauen und Männern, sondern auch zwischen Einwohnerinnen und Einwohnern mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit. Dabei sind **Geschlecht und Staatsangehörigkeit** in ihrer Verbindung wirksam. Im Jahr 2024 zeigen sich über alle 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen ähnliche Muster. Einwohnerinnen und Einwohner mit einer deutschen Staatsangehörigkeit verdienen im Schnitt mehr als Einwohnerinnen und Einwohner mit einem ausländischen Pass. Die durchschnittliche Entgeltlücke stellt sich zwischen Einwohnerinnen und Einwohnern mit einer deutschen Staatsangehörigkeit im Schnitt jedoch größer dar als bei Einwohnerinnen und Einwohnern mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit. In vielen hessischen Kommunen verdienen Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung mehr als Männer mit ausländischem Pass.

Abbildung 5: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2024, 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. Personen, die über eine deutsche und eine ausländische Staatsangehörigkeit verfügen, werden ausschließlich über ihre deutsche Staatsangehörigkeit berücksichtigt.

Im Jahr 2024 ist die Lohnlücke zwischen Einwohnerinnen und Einwohnern mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich größer als bei Frauen und Männern mit einem ausländischen Pass. Einwohnerinnen und Einwohner mit einem deutschen Pass verdienen im Schnitt jedoch mehr als Einwohnerinnen und Einwohner mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

3. 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 Hessen aggregiert statistisch erfassen. Der Berechnung zugrunde liegen die relevanten **Arbeitsstellen für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung**. Diese können zwar auch von Beschäftigten, die in anderen Bundesländern wohnen, besetzt sein. Dies trifft beispielsweise auf Stellen in Betrieben in Wiesbaden zu, die mit Beschäftigten besetzt sind, die ihren Wohnsitz in Mainz haben. 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 (Wohnortprinzip), sondern in Bezug auf die Standorte der Betriebe, die gleichzeitig Arbeitsorte für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte darstellen (Arbeitsortprinzip).

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**² 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.

In Bezug auf Arbeitsinhalte sind bei Stellen auf Helfer- oder Fachkraftniveau operative Aufgaben, ohne Führungsverantwortung, angesiedelt. Bei Stellen mit Spezialistenfunktionen können demgegenüber Steuerungsaufgaben vorgesehen sein. Dies trifft noch in deutlich höherem Maße auf Stellen mit der Funktion Experte³ zu. Diese Funktion ist zudem neben den Steuerungs- vor allem auch mit Führungsaufgaben und Personalverantwortung verbunden.

² Die Kategorisierung wird von der Bundesagentur für Arbeit angewandt; eine Definition findet sich im Glossar unter „Anforderungsniveau“.

³ Bei den Bezeichnungen „Spezialist“ und „Experte“ handelt es sich ausschließlich um Funktionsbeschreibungen. Diese Funktionen können von Frauen und von Männern wahrgenommen werden.

3.1 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus

Die Größen der durchschnittlichen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern auf den **vier Anforderungsniveaus von Stellen** in Betrieben in Hessen unterscheiden sich deutlich. Es werden hier nur jene Stellen berücksichtigt, auf welchen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Vollzeit eingestellt sind.

Die größten Entgeltlücken zeigen sich auf den beiden höchsten Anforderungsniveaus von Stellen und zwar bei den Funktionen „**Experte**“ und „**Spezialist**“. Auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „**Experte**“ besteht im Jahr 2024 eine durchschnittliche Lohnlücke von 18,5 Prozent. Damit verdienen Frauen im Schnitt ein knappes Fünftel weniger als Männer. Möglicherweise gehören viele dieser Stellen bereits in den Führungsbereich des mittleren Managements⁴.

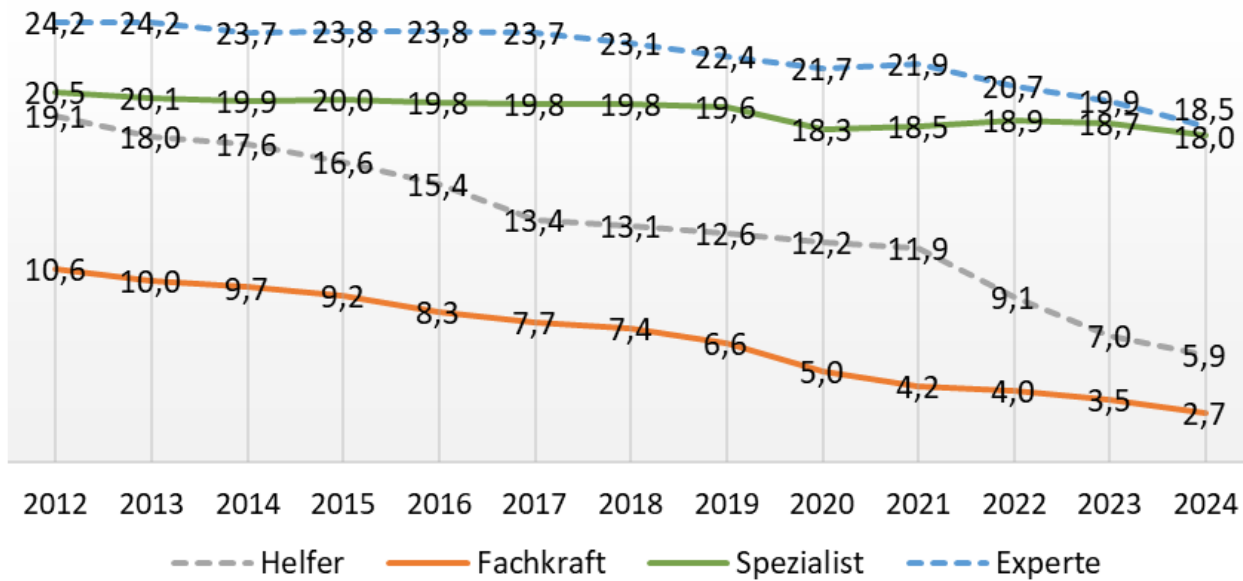
Die geringsten Lohnlücken finden sich bei Stellen auf **Fachkraft**niveau. Dort beträgt die durchschnittliche Lohnlücke im Jahr 2024 noch 2,7 Prozent und befindet sich damit schon an der nahezu erreichten Entgeltgleichheit⁵. Etwas größer sind die durchschnittlichen Lohnlücken noch auf Stellen für **Helferfunktionen**. Dort beträgt die Lücke im Jahr 2024 noch 5,9 Prozent. Deutlich wird zudem, dass sich die Entgeltlücke gerade auf Helferstellen seit 2012 maßgeblich verringert hat. Eine besonders hohe Dynamik zeigt sich zwischen den Jahren 2021 und 2022. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind hier Auswirkungen der Erhöhung des Mindestlohns im Jahr 2022 zu beobachten, von der Frauen stärker als Männer profitieren.

In der Gesamtschau auf alle vier Anforderungsniveaus wird deutlich, dass sich die durchschnittlichen Lohnlücken auf Helfer- und Fachkraftniveau seit 2012 am stärksten verringert haben. Diese Stellen betreffen die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten. Auf den Stellen mit Spezialisten- und Expertenfunktionen ist die Verringerung der Lohnlücken dagegen deutlich schwächer ausgeprägt. Dort werden höhere Entgelte erzielt, weil oft bereits Führungsverantwortung einbezogen ist. Die Anteile von Frauen auf Vollzeitstellen mit hohen Entgelten sind geringer als jene der Männer. Teilweise wirken hier bereits Phänomene wie die „Gläserne Decke“.

⁴ Zu beachten ist, dass Lohnlücken zwischen Frauen und Männern nur für durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung statistisch erfasst werden können. Einkommen über dem Schwellenwert von 7.550 Euro, also über der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung, werden von Arbeitgebenden nicht gemeldet und sind somit statistisch nicht messbar. Um die Entgelte auf diesen Stellen trotzdem berücksichtigen zu können, werden diese mit dem Schwellenwert eingerechnet. Dies bedeutet auch, dass darüberliegende Einkommen nicht erfasst werden und die Größe der ermittelten durchschnittlichen Entgeltlücke mit hoher Wahrscheinlichkeit unterschätzt wird.

⁵ Die Definition der Beschreibung der Lohnlücken findet sich im Glossar unter „Lohnlücke basierend auf Bruttomonatsentgelten“.

Abbildung 6: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Anforderungsniveaus der Stellen und Jahren, Angaben in Prozent



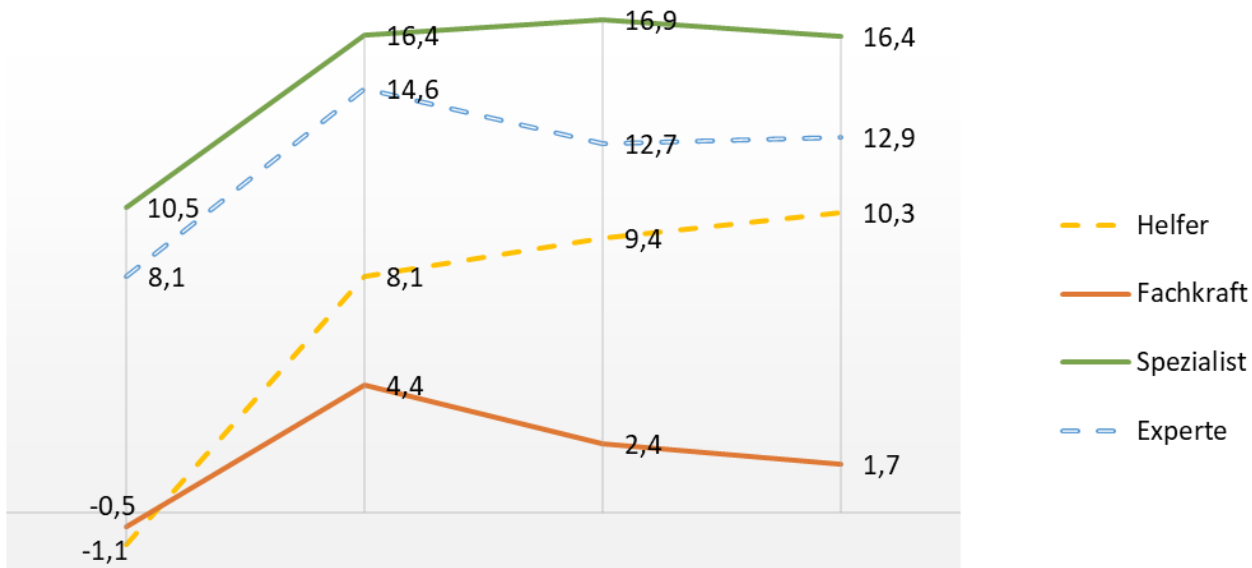
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Entgeltlücken variieren zudem auf den vier Anforderungsniveaus von Stellen im **Vergleich der Altersklassen von Beschäftigten**. Über alle Stellenniveaus hinweg ist die Entgeltlücke in der jüngsten Altersgruppe (25 bis unter 35 Jahre) am geringsten. Vermutlich liegt dies darin begründet, dass viele Beschäftigte hier weniger stark mit Vereinbarkeitsanforderungen konfrontiert sind. Solche Anforderungen führen oft dazu, dass vor allem Frauen ihre Erwerbsarbeit unterbrechen oder von Vollzeit in Teilzeit wechseln. Dies ist häufig der Ausgangspunkt dafür, dass Männer, die weiterhin in Vollzeit verbleiben, schneller aufsteigen, was sich in einer Vergrößerung der Entgeltlücke in den folgenden Alterskohorten zeigt. Die Verläufe unterscheiden sich jedoch deutlich nach Stellenniveau.

Auf dem hohen Stellenniveau „**Spezialist**“ liegt die Lohnlücke in der jüngsten Altersgruppe etwas über 10 Prozent, steigt an und liegt für die drei älteren Altersgruppen relativ stabil bei rund 16 bis 17 Prozent. Auf dem Niveau „**Experte**“ zeigt sich die größte Lohnlücke in der Altersgruppe 35 bis unter 45 Jahre, danach verringert sich diese leicht in den älteren Gruppen, was auf einen Nachholeffekt beim Aufstieg von Frauen hindeuten könnte. Auf **Fachkraftniveau** steigt die Lohnlücke zunächst mit dem Alter, nimmt ab der Altersgruppe 45 bis unter 55 Jahre ab und bleibt bis zum Rentenalter auf niedrigerem Niveau. Auf **Helferniveau** ist die Lohnlücke in der jüngsten Altersgruppe sehr gering oder sogar negativ. Dies bedeutet, dass Frauen mehr als Männer in Vollzeit verdienen. Jedoch nimmt die Lücke mit zunehmendem Alter zu und erreicht in der ältesten Altersgruppe etwa 10 Prozent.

Die Daten in der Abbildung zeigen, dass die Entgeltlücke in der Altersgruppe der 35- bis unter 45-Jährigen deutlich ansteigt und zwar unabhängig vom Stellenniveau. Ab diesem Alter spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei vielen Frauen eine größere Rolle, während Männer häufiger in höhere Positionen aufsteigen und im Durchschnitt ein höheres Entgelt erreichen, auch weil sie stärker von Sorgearbeit entlastet sind, als dies bei Frauen der Fall ist. Ab einem Alter von 45 Jahren entwickelt sich die Lohnlücke je nach Stellenniveau unterschiedlich weiter.

Abbildung 7: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2024, differenziert nach Altersgruppen und Anforderungsniveaus, Angaben in Prozent



25 bis unter 35 Jahre 35 bis unter 45 Jahre 45 bis unter 55 Jahre 55 bis unter 65 Jahre

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

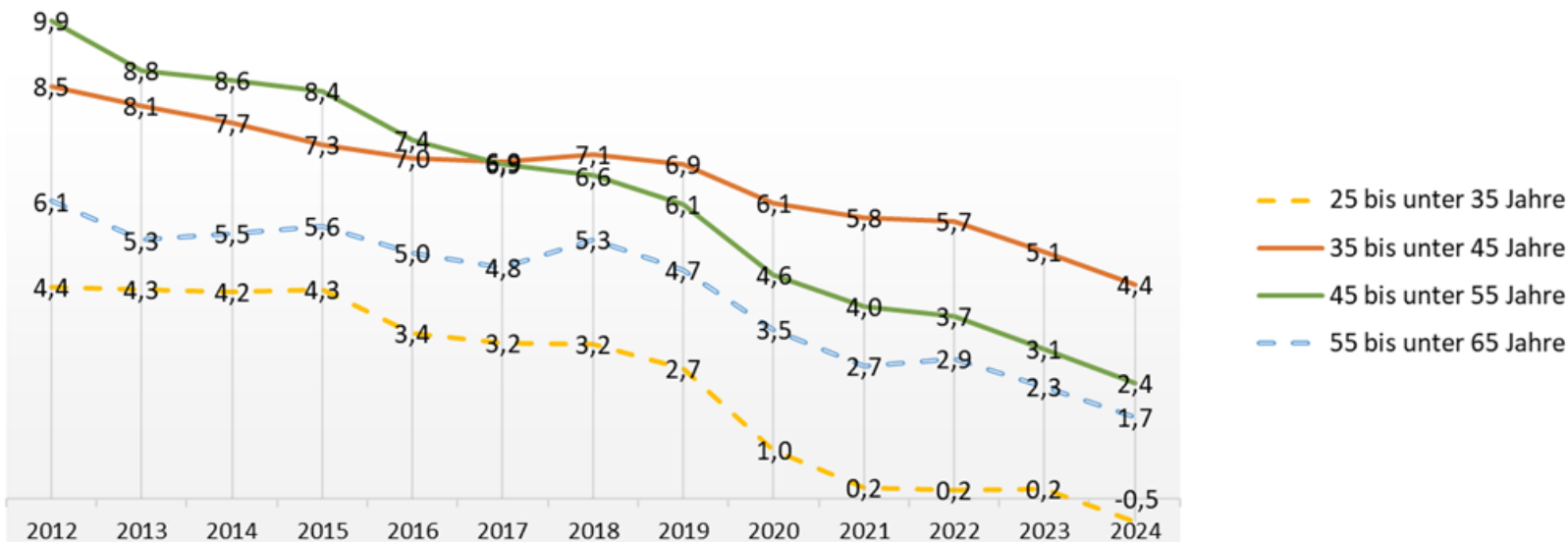
Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer.

Bei der Betrachtung der Entwicklung der Entgeltlücken im Zeitverlauf von 2012 bis 2024 im **Vergleich der Altersgruppen**, differenziert nach einzelnen Stellenniveaus, zeigen sich weitere interessante Entwicklungen.

Im Hinblick auf das Stellenniveau „**Fachkraft**“ wird deutlich, dass in allen Altersgruppen bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Entgeltlücken im Zeitverlauf kleiner werden. In der jüngsten Altersgruppe (25 bis unter 35 Jahre) besteht seit 2020 Entgeltgleichheit. Auch in der Altersgruppe 55 bis unter 65 Jahre ist im gleichen Zeitraum eine starke Annäherung an die Entgeltgleichheit zu beobachten. Besonders interessant ist, dass im Jahr 2012 die Altersgruppe 45 bis unter 55 Jahre die höchste Lohnlücke aufwies, im Zeitverlauf hatte sie den größten Rückgang zu verzeichnen und ihre Lücke ist seit 2018 geringer als jene der Altersgruppe 35 bis unter 45 Jahre. Im Jahr 2024 ist bei der Altersgruppe 45 bis unter 55 Jahre Entgeltgleichheit nahezu erreicht.

Der Vergleich der Altersgruppen verdeutlicht, dass Frauen in den mittleren Altersgruppen, die im Vergleich zu jenen in den anderen Altersgruppen, eher Vereinbarkeitsaufgaben haben, im Schnitt größere Entgeltlücken hinnehmen müssen.

Abbildung 8: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Anforderungsniveau „Fachkraft“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



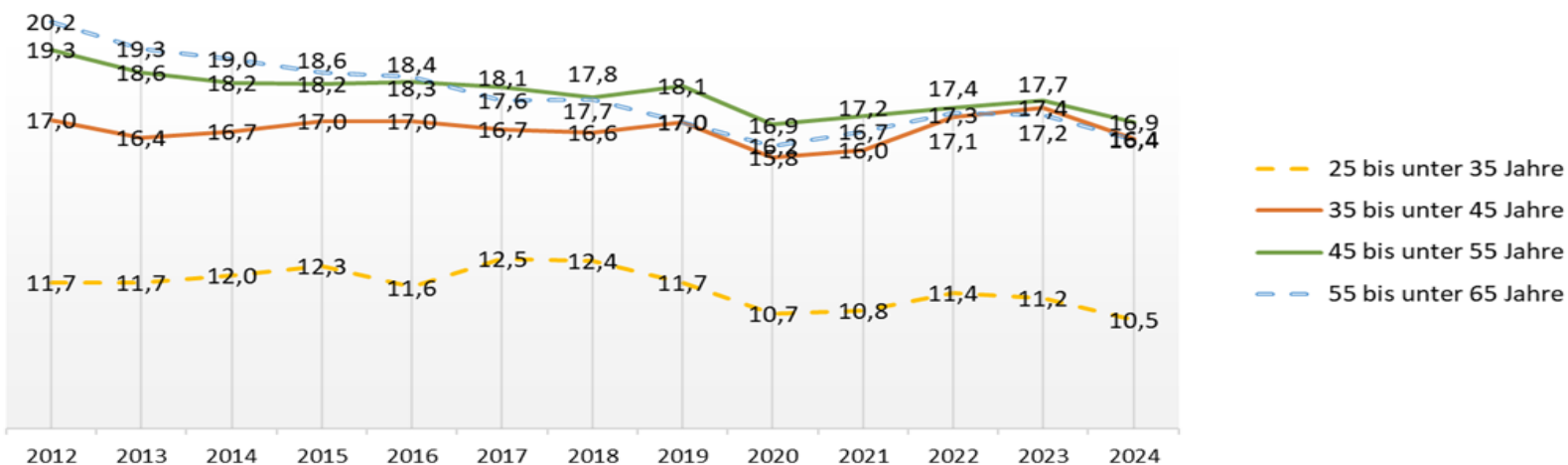
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

Im Zeitverlauf werden die Lohnlücken von den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau „Spezialist“ in allen Altersgruppen geringer. Es handelt sich jedoch nur um moderate Verbesserungen der Entgeltgleichheit. In der jüngsten Gruppe (25 bis unter 35 Jahre) fällt die Lohnlücke am Anfang und am Ende des Betrachtungszeitraums deutlich geringer aus als in den anderen Altersgruppen. Im Zeitverlauf ist kaum eine Veränderung festzustellen, die Lücke lag 2012 bei 11,7 Prozent und 2024 bei 10,4 Prozent. In den drei älteren Altersgruppen fallen die Lohnlücken zu allen Zeitpunkten deutlich größer aus. Auch in der Altersgruppe 35 bis unter 45 Jahre ist kaum eine Veränderung der Lohnlücke erkennbar. Die Lohnlücke ist auf dem gleichen Niveau angesiedelt wie jene der Altersgruppen 45 bis unter 55 Jahre und 55 bis unter 65 Jahre. Besonders interessant ist, dass die älteste Gruppe (55 bis unter 65 Jahre) im Jahr 2012 die höchste Lohnlücke aufwies, im Zeitverlauf den größten Rückgang verzeichnen konnte und die Lohnlücke hier seit 2017 geringer ausfällt als jene der Altersgruppe 45 bis unter 55 Jahre. Dennoch liegen die Lohnlücken im Jahr 2024 bei etwa 16 bis 17 Prozent.

Diese Entwicklungen zeigen, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Spezialistenniveau über lange Zeiträume relativ stabil bleiben und nur langsam abgebaut werden. Gründe hierfür könnten sein, dass Frauen ab 35 Jahren in den Alters- und Karrierestufen stärker von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Teilzeitlösungen oder längeren Aufstiegszeiten betroffen sind, während Männer durchgängig Karrierepfade verfolgen. Gleichzeitig deuten die leichten Rückgänge insbesondere bei den älteren Beschäftigten auf einen Nachholeffekt hin, bei dem Frauen im Laufe ihres Berufslebens aufholen und Verbesserungen, wie beispielsweise diversitätsorientierte Betriebskulturen, langsam Wirkung zeigen. Insgesamt verdeutlicht dies, dass Maßnahmen zur Förderung von Aufstiegschancen und Lohngleichheit auf Spezialistenniveau weiterhin notwendig sind, um langfristig die Entgeltlücken nachhaltig zu verringern.

Abbildung 9: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Anforderungsniveau „Spezialist“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



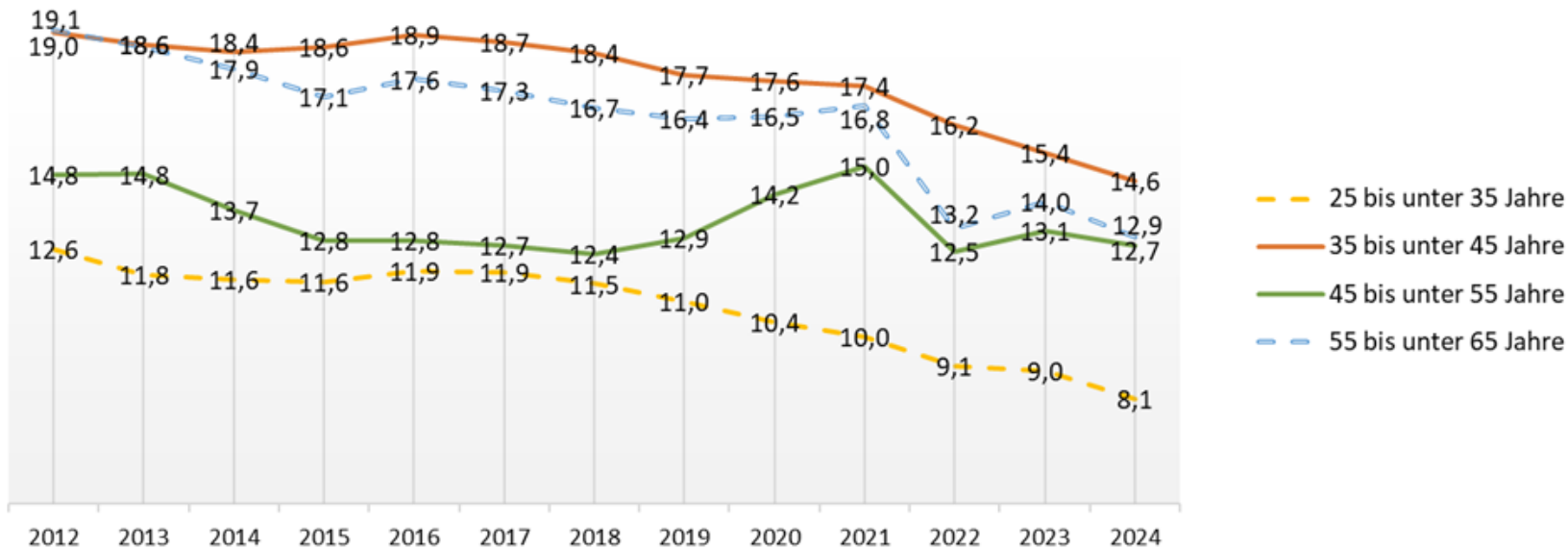
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

Im Zeitverlauf werden die Lohnlücken von den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau „**Experte**“ in allen Altersgruppen geringer. In der jüngsten Altersgruppe (25 bis unter 35 Jahre) beträgt die Lohnlücke im Jahr 2024 rund 8,1 Prozent und fällt somit deutlich niedriger aus als bei den anderen Altersgruppen. Es fällt auf, dass die zweitjüngste Altersgruppe der 35- bis unter 45- Jährigen im Jahr 2024 mit 14,6 Prozent die größte Lohnlücke aufweist. Auch hier hat sich die Lohnlücke im Zeitverlauf jedoch recht stark verkleinert. In der ältesten Gruppe (55 bis unter 65 Jahre) ist die größte Veränderung der Lohnlücke erkennbar. Die Lohnlücke ist 2024 mit 12,9 Prozent ähnlich groß wie bei der Altersgruppe 45 bis unter 55 Jahre (12,7 Prozent), während 2012 noch große Unterschiede zwischen beiden Altersgruppen bestanden. Besonders interessant ist, dass sich die Lohnlücken bei beiden Altersgruppen von 2021 bis 2022 besonders deutlich verringert haben.

Die Daten zeigen, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Expertenniveau über viele Jahre hinweg relativ stabil geblieben sind und sich nur langsam verringern. Ein möglicher Grund dafür ist, dass Frauen in dieser Karrierephase häufiger von Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit oder längeren Aufstiegswegen betroffen sind, während Männer ihre beruflichen Laufbahnen oft ohne Unterbrechungen fortsetzen. Die leichten Rückgänge der Lohnlücken, vor allem bei älteren Beschäftigten, deuten zugleich auf einen Nachholeffekt hin. Insgesamt wird deutlich, dass Maßnahmen zur Förderung von Aufstiegschancen und zur Verbesserung der Lohngleichheit auf dem Expertenniveau weiterhin von zentraler Bedeutung sind, um die Entgeltlücken langfristig zu reduzieren.

Abbildung 10: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Anforderungsniveau „Experte“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



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

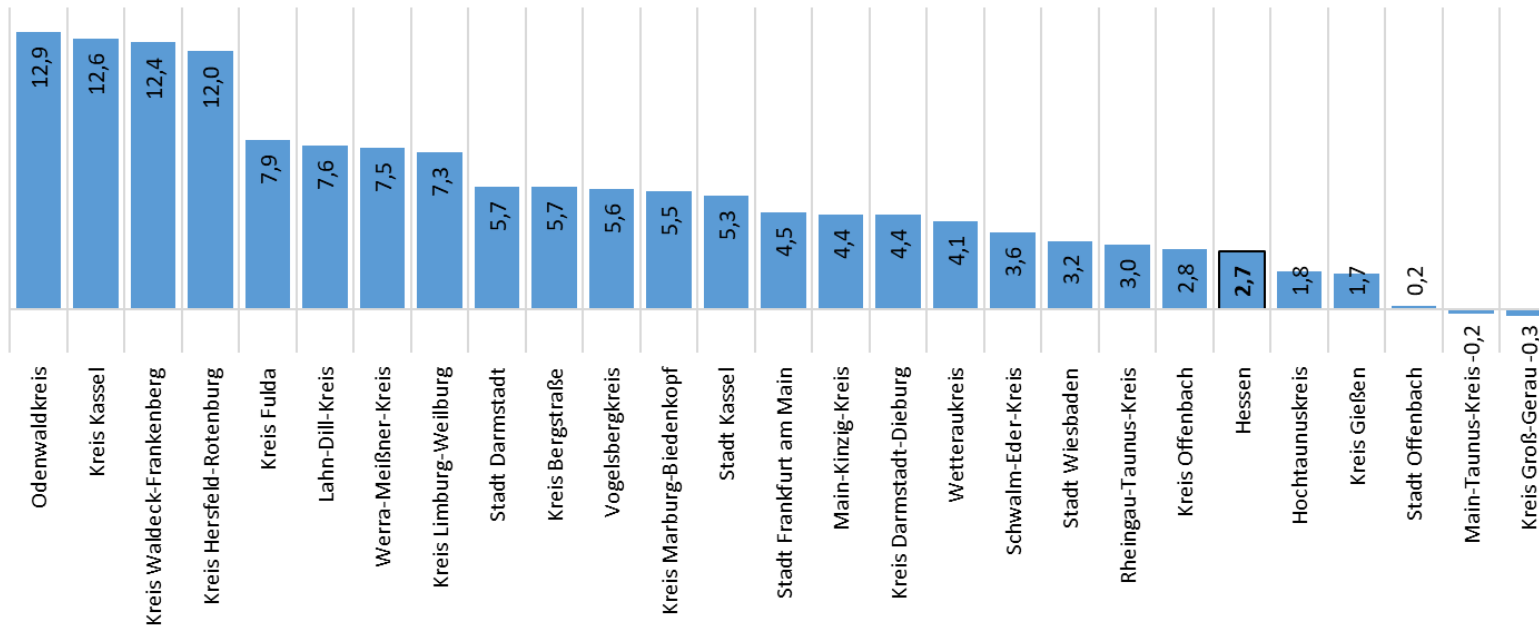
Anmerkung: positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer.

Die durchschnittlichen Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variieren zwischen Stellen mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus. Große Lohnlücken zeigen sich bei Stellen mit Führungsverantwortung, während bei Fachkraftfunktionen im Zeitverlauf deutliche Entwicklungen in Richtung Entgeltgleichheit sichtbar werden. Auch bei Stellen mit Helferfunktionen verkleinern sich die Lohnlücken im Zeitverlauf stark, auch bedingt durch die Erhöhung des Mindestlohns.

Bei dem Vergleich der Altersgruppen auf den verschiedenen Stellenniveaus wird deutlich, dass Frauen in den jüngeren Altersgruppen ihre Entgelte bei Fachkraft- und Expertenstellen besonders in den letzten Jahren an die Entgelte der Männer angleichen konnten. Ab einem Alter von 35 Jahren wird die Lohnlücke auf allen Stellenniveaus größer. Mögliche Ursachen hierfür sind Vereinbarkeitsthemen und Unterbrechungen, die den Aufstieg verlangsamen und in manchen Fällen auch verhindern können.

Dem hessischen Durchschnittswert der Lohnlücke von 2,7 Prozent bei Stellen mit **Fachkraftfunktionen** (zur Besetzung erforderlich mindestens eine zweijährige Berufsausbildung oder ein berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder einer Kollegschule) im Jahr 2024 stehen große Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten des Landes gegenüber. Während im Odenwaldkreis, im Kreis Kassel und im Kreis Waldeck-Frankenberg bei Fachkraftstellen noch eine Lohnlücke von mehr als 12 Prozent besteht, ist im Kreis Groß-Gerau, dem Main-Taunus-Kreis und der kreisfreien Stadt Offenbach rechnerisch Entgeltgleichheit erreicht und teilweise zeigt sich tendenziell sogar eine Entgeltlücke zu ungunsten männlicher Beschäftigter. Es wird deutlich, dass die durchschnittlichen Lohnlücken bei Fachkraftstellen in ländlich strukturierten Kreisen nach wie vor größer ausfallen als im urbanen Bereich.

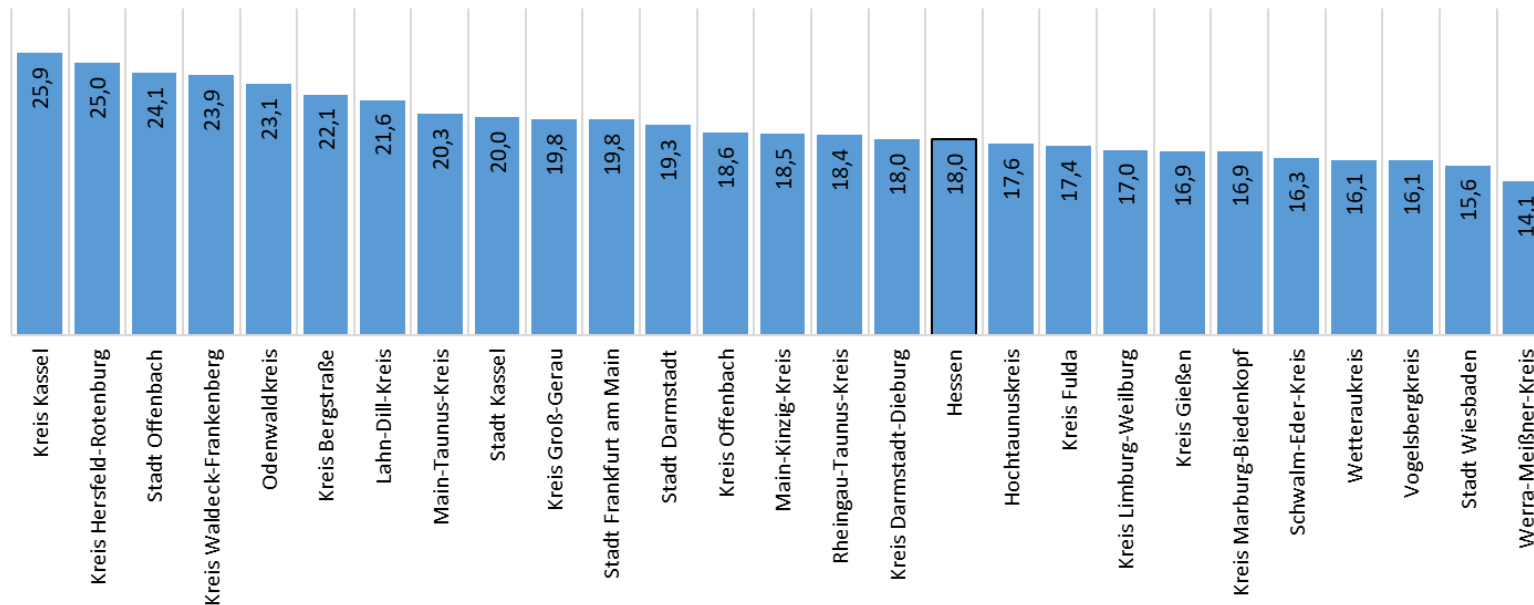
Abbildung 11: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Fachkraft“ im Jahr 2024, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



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

Dem hessischen Durchschnittswert der Lohnlücke von 18,0 Prozent bei Stellen mit **Spezialistenfunktionen** (zur Besetzung werden üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein weiterführender Fachschul- oder Bachelorabschluss, kaufmännische Fortbildungen und ähnliche Weiterbildungen vorausgesetzt) im Jahr 2024 stehen große Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten des Landes gegenüber. Während im Kreis Kassel, im Kreis Hersfeld-Rotenburg, in der kreisfreien Stadt Offenbach, im Kreis Waldeck-Frankenberg und im Odenwaldkreis bei Spezialistenstellen noch eine Lohnlücke von über 23 Prozent bestehen, betragen die Entgeltlücken im Werra-Meißner-Kreis 14,1 Prozent, in der kreisfreien Stadt Wiesbaden 15,6 Prozent und im Vogelsbergkreis sowie im Wetteraukreis jeweils 16,1 Prozent. Teilweise fallen die durchschnittlichen Lohnlücken bei Spezialistenstellen in ländlich strukturierten Kreisen geringer aus als im urbanen Bereich.

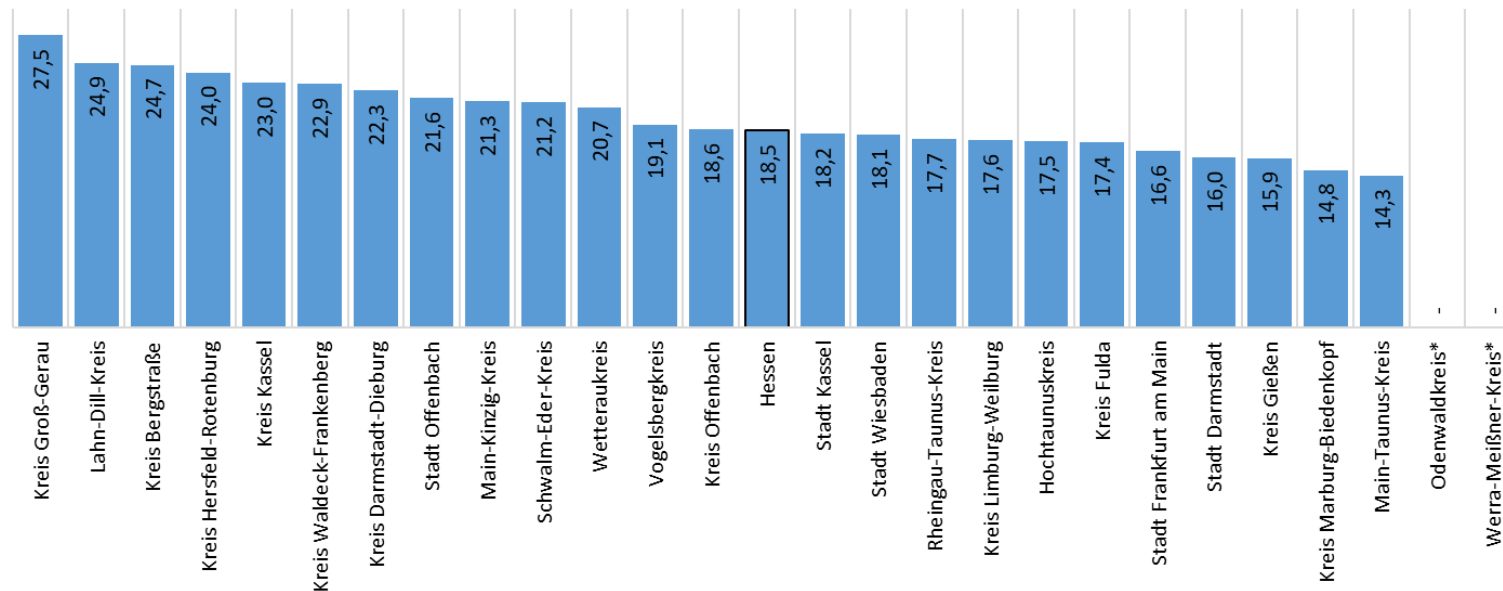
Abbildung 12: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Spezialist“ im Jahr 2024, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



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

Dem hessischen Durchschnittswert der Lohnlücke von 18,5 Prozent bei Stellen mit **Expertenfunktionen** (übliche Voraussetzung ist ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium) im Jahr 2024 stehen große Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten des Landes gegenüber. Während die Entgeltlücke bei Expertenstellen im Kreis Groß-Gerau 27,5 Prozent beträgt und im Lahn-Dill-Kreis sowie im Kreis Bergstraße eine Lohnlücke von knapp 25 Prozent besteht, liegt die Lohnlücke im Kreis Marburg-Biedenkopf und im Main-Taunus-Kreis bei knapp 15 Prozent. Die durchschnittlichen Entgeltlücken erweisen sich bei Expertenstellen in ländlich strukturierten Kreisen zum Teil geringer als jene im urbanen Bereich.

Abbildung 13: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Experte“ im Jahr 2024, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



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

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

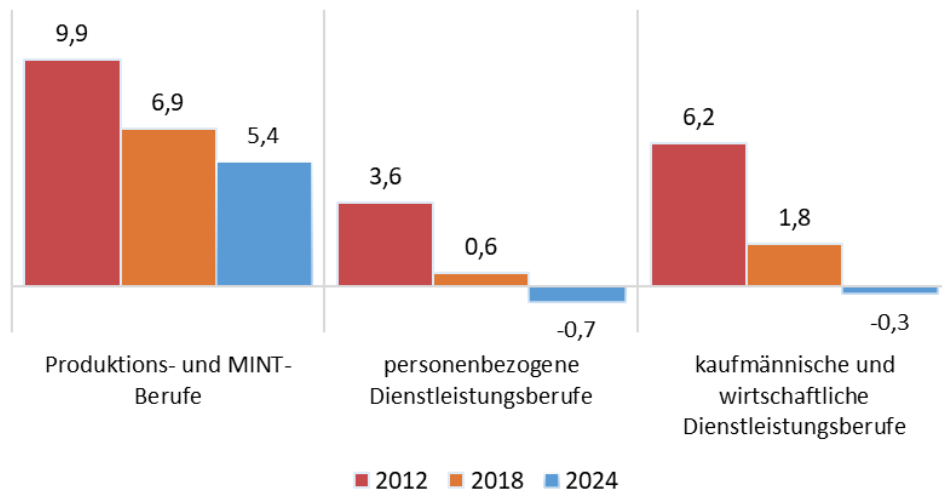
Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variieren stark zwischen Kreisen und kreisfreien Städten. Bei Stellen für „Fachkräfte“, „Spezialisten“ und „Experten“ fallen die Lohnlücken in urbanen Gebieten größtenteils geringer aus als in ländlich strukturierten Kreisen.

3.2 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus und in verschiedenen Berufssektoren

Die Beschäftigten auf Stellen mit jeweils unterschiedlichen Anforderungsniveaus üben verschiedene Berufe aus. Die Einzelberufe werden im Folgenden zu drei Berufssektoren zusammengefasst: „**Produktions- und MINT-Berufe**“, „**personenbezogene Dienstleistungsberufe**“ sowie „**kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe**“. Diese Berufssektoren werden auf der Basis der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. In dem Berufssektor „**Produktions- und MINT-Berufe**“ werden Berufssegmente wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe (S14) sowie IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (S41) zusammengefasst. Der Berufssektor „**personenbezogene Dienstleistungen**“ beinhaltet Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) sowie 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 Berufssektor „**kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe**“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Je nachdem, in welchem Berufssektor eine Stelle auf Fachkraftniveau angesiedelt ist, variieren die Lohnlücken. Allerdings haben sich alle Lohnlücken im Zeitverlauf von 2012 bis 2024 reduziert. Bei Fachkraftstellen in den Berufssektoren „personenbezogene Dienstleistungen“ und „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen“ bestehen im Jahr 2024 kaum mehr Entgeltlücken. Hier kann von erreichter Entgeltgleichheit ausgegangen werden. Während die Entgeltgleichheit auf Fachkraftstellen im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungen“ bereits im Jahr 2018 erreicht ist, konnte diese in den Berufssektoren „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen“ im Jahr 2018 nahezu erreicht werden. In beiden Berufssektoren sind die Lohnlücken auf Fachkraftstellen im Jahr 2012 auf einem höheren Niveau angesiedelt und haben sich bis zum Jahr 2018 mit einer höheren Dynamik verringert, als dies von 2018 bis 2024 der Fall ist. Bei den „Produktions- und MINT-Berufen“ beträgt die Lohnlücke auf Fachkraftstellen im Jahr 2024 noch 5,4 Prozent. Auch hier hat sich die Lohnlücke zwischen 2012 und 2018 stärker verringert als im Zeitraum von 2018 bis 2024.

Abbildung 14: 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

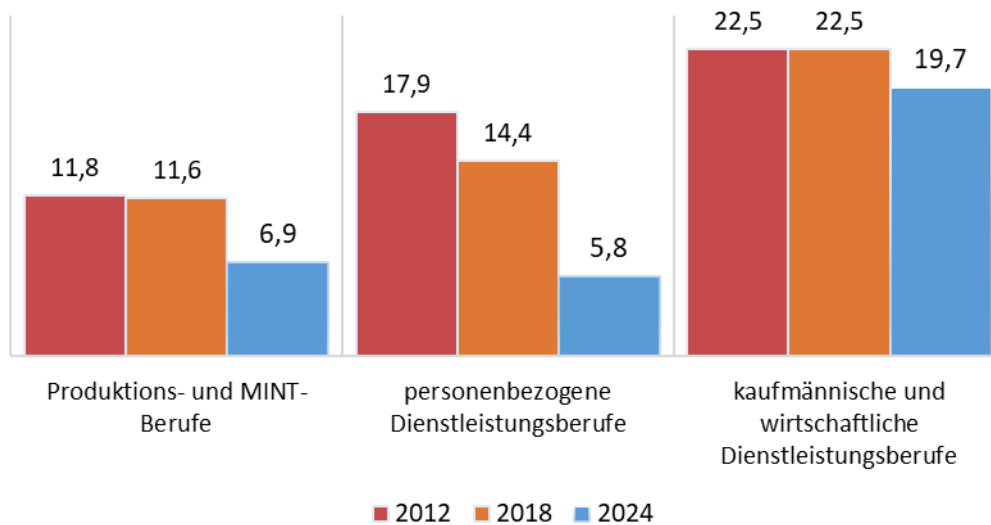


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

Bei Stellen mit **Spezialistenfunktion** zeigt sich im Jahr 2024 eine Lohnlücke von fast 20 Prozent, wenn diese Stellen im Bereich der „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe“ angesiedelt sind. In den „Produktions- und MINT-Berufen“, die sich auf Spezialistenniveau befinden, beträgt die Lohnlücke 2024 noch 6,9 Prozent und in den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ sind es 5,8 Prozent. Für Spezialistenfunktionen in „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ hat sich die Lohnlücke im Zeitraum 2012 bis 2018 verringert, in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen“ sowie in den „Produktions- und MINT-Berufen“ ist in diesem Zeitraum dagegen kaum Veränderungsdynamik zu beobachten. Zwischen 2018 und 2024 ist in allen Berufssectoren eine Verringerung der Lohnlücke erkennbar, besonders stark wiederum bei den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“.

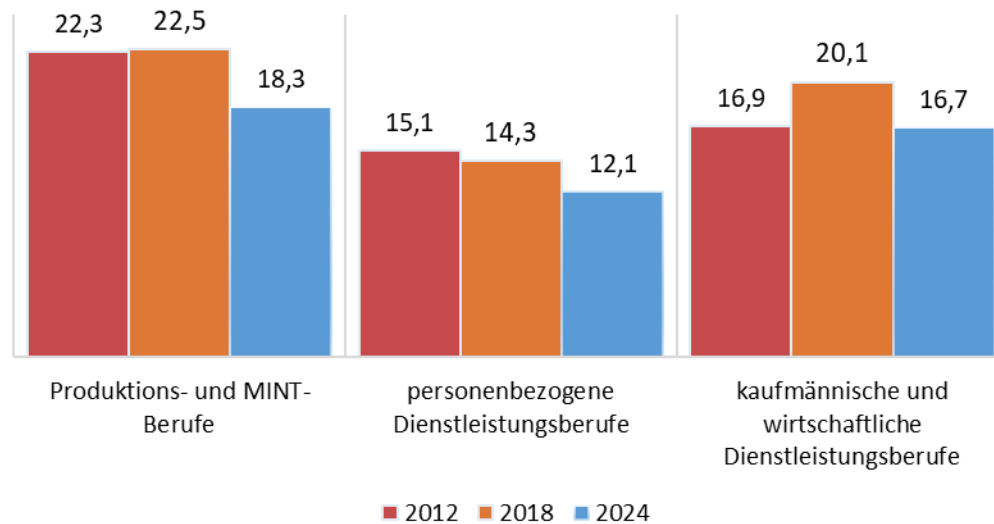
Abbildung 15: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Spezialist“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssectoren und Jahren, Angaben in Prozent



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

Stellen mit der Funktion „**Experte**“ sind noch häufiger mit Führungsverantwortung im mittleren Management und entsprechend hohen Entgelten verbunden. Auf diesen Positionen zeigen sich im Jahr 2024 weiterhin die größten Entgeltlücken. Allerdings unterscheiden sich deren Größen je nachdem, in welchen Berufssectoren diese Stellen verortet sind. In den „Produktions- und MINT-Berufen“ bleibt die Entgeltlücke bei Expertenstellen von 2012 bis 2018 nahezu gleich groß und verringert sich bis 2024 auf 18,3 Prozent. Auch in den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ ist bei Expertenstellen eine Reduktion der Lohnlücke zu beobachten, von 15,1 Prozent im Jahr 2012 auf 12,1 Prozent im Jahr 2024. Anders verläuft die Entwicklung in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“. Hier wächst die Lohnlücke zunächst von 16,9 Prozent im Jahr 2012 auf 20,1 Prozent im Jahr 2018, bevor sie bis 2024 wieder auf 16,7 Prozent zurückgeht. Damit verbleiben die Entgeltlücken bei Expertenstellen im Vergleich zu anderen Stellenniveaus trotz teilweiser Verringerung insgesamt über alle Berufssectoren hinweg auf einem hohen Niveau.

Abbildung 16: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Experte“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssectoren und Jahren, Angaben in Prozent



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

Die Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern, die Stellen auf verschiedenen Anforderungsniveaus besetzen, variieren in Abhängigkeit von den ausgeübten Berufen.

Es wird deutlich, dass auf der Ebene von Fachkraftstellen, besonders bei den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen“ und den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ mit hohen Frauenanteilen, Entgeltgleichheit erreicht ist. Deutlich unterscheiden sich davon die „Produktions- und MINT-Berufe“, die noch eine größere Entgeltlücke ausweisen. Hier sind die Frauenanteile im Vergleich zu den beiden anderen Berufsbereichen deutlich niedriger.

Auf der ersten Aufstiegsebene, den Stellen mit Spezialistenfunktion, scheint die Durchlässigkeit für Frauen im Aufstieg jedoch in den „Produktions- und MINT-Berufen“ und auch in den „personenbezogenen Dienstleistungen“ deutlich größer zu sein als in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“. Obwohl in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ hohe Frauenanteile bei den Vollzeitbeschäftigten vorhanden sind, scheint hier die erste Ebene des Aufstiegs für Frauen schwieriger zu bewältigen zu sein, vor allem, wenn es um gleiche Entgelte geht. Frauen scheinen hier eher Stellen innezuhaben, die zwar als Spezialistenfunktion gekennzeichnet sind, die jedoch Aufgabenzuschnitte beinhalten, die mit geringeren Entgelten als die Tätigkeitszuschnitte von Männern verbunden sind.

Auf der höchsten Stellenfunktion, die im Hessischen Lohnatlas abgebildet werden kann, auf den Expertenstellen, scheint die Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit von Aufgaben und damit verbundenen Entgelten bei den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ im Vergleich der Berufsbereiche am ehesten gegeben. Interessant ist für die „kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufsfelder“, dass auch hier die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern größer als in den „personenbezogenen Dienstleistungen“ sind, jedoch im Vergleich zur vorangegangenen Funktionsebene „Spezialist“ ein etwas geringerer Entgeltabstand ermittelt wird. Frauen scheinen in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ auf der höheren Ebene etwas bessere Chancen auf gleiche Entgelte zu haben als auf dem ersten Aufstiegslevel. Für die „Produktions- und MINT-Berufe“ gilt dies nicht. Hier sind mit dem weiteren Aufstieg höhere Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern verbunden. Dies gilt übrigens auch für den Berufsbereich der „personenbezogenen Dienstleistungen“.

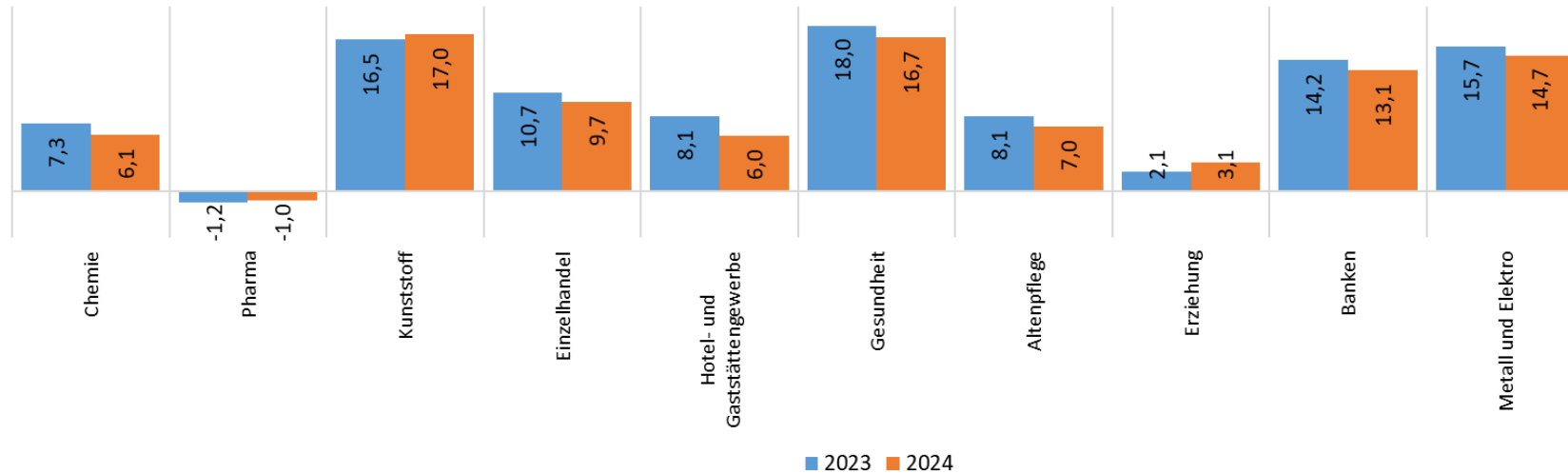
Die Daten verdeutlichen, dass sich Entgeltlagen von Frauen und Männern gerade im beruflichen Aufstieg in Abhängigkeit von ihren Berufen entwickeln können.

3.3 Entwicklung von Lohnlücken in großen Branchen in Hessen

Zu den zehn großen Branchen in Hessen gehören die Chemie- und 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 den Diskurs zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen im sogenannten Dialog der Sozialpartner im Rahmen des Projekts „Hessischer Lohnatlas“.

Die Branchen unterscheiden sich deutlich hinsichtlich der Größen der Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern. Ausgangspunkt der hier vorgelegten Berechnungen sind die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Besonders kleine aber auch besonders große Entgeltlücken finden sich dabei u.a. in Bereichen, in denen traditionell viele Frauen arbeiten. Die Gesundheitsbranche weist im Jahr 2024 mit 16,7 Prozent weiterhin eine der größten Entgeltlücken auf, auch wenn die Lücke zuletzt leicht rückläufig ist. Im Bereich der Erziehung zeigt sich hingegen eine geringe Lohnlücke, die im Jahr 2024 allerdings wieder auf 3,1 Prozent angestiegen ist. Während in der Pharmabranche Entgeltgleichheit besteht, entwickeln sich die Lohnlücken im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Chemie, in der Altenpflege und im Einzelhandel in Richtung Entgeltgleichheit (6 bis 10 Prozent) und haben sich zuletzt etwas verringert. Trotz geringfügiger Verbesserungen liegen die Lohnlücken im Bankengewerbe sowie in der Metall- und Elektrobranche nach wie vor im höheren Bereich (13 bis 15 Prozent). Die Kunststoffbranche weist im Jahr 2024 mit 17 Prozent die größten Entgeltlücken auf.

Abbildung 17: 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

Die Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern unterscheiden sich je nach Branche deutlich, wobei einzelne Branchen Entgeltgleichheit erreichen bzw. nahezu erreichen, während andere Branchen weiterhin große Entgeltlücken aufweisen.

4. Gesamtschau zur Lage der Entgeltgleichheit in Hessen im Jahr 2024

Die durchschnittlichen Entgeltlücken haben sich 2024 im Vergleich zu den Vorjahren weiter verkleinert. Damit setzt sich die positive Entwicklung der Verringerung von Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in Hessen weiter fort. Besonders in Regionen mit zunehmendem Fach- und Arbeitskräftemangel zeigen sich überdurchschnittliche Rückgänge der Lohnlücken, sodass ein Zusammenhang zwischen Fach- und Arbeitskräfteengpässen und der Verringerung der Lohnlücken erkennbar ist.

Trotz dieser günstigen Entwicklungen besteht angesichts der Entgeltlücken bei Stellen für „Spezialisten“ und „Experten“, die für den innerbetrieblichen Aufstieg relevant sind, noch immer großer Handlungsbedarf. Die durchschnittlichen Entgeltlücken in diesen Funktionen haben sich seit 2012 nur wenig verändert. Erst nach der Pandemie zeigen sich auf dem höchsten Stellenniveau „Experte“ etwas größere Rückgänge der Entgeltlücken als in den Jahren zuvor. Zentral ist jedoch die Betrachtung der Entgeltlücken in den Berufen, mit denen Spezialisten- und Expertenstellen besetzt sind. Bei Stellen in Berufen für „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen“ sowie in „Produktions- und MINT-Berufen“ zeigen sich noch deutlich größere Entgeltlücken als in den Berufen der „personenbezogenen Dienstleistungen“. Gerade die „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe“ werden häufig von Frauen gewählt. Hier sind bereits Stellen für die etwas niedriger eingestuften „Spezialisten“ aber auch Stellen für „Experten“ mit großen Entgeltlücken verbunden. Bei den „Produktions- und MINT-Berufen“ zeigen sich mit zunehmendem Aufstieg wachsende Entgeltlücken. Dies ist auch im Berufsbereich der „personenbezogenen Dienstleistungen“ der Fall.

Deutlich günstiger verlaufen die Entwicklungen bei den Stellen für „Fachkräfte“, die vorwiegend mit Beschäftigten besetzt sind, die über einen in Deutschland anerkannten Berufsabschluss verfügen. Seit 2012 hat sich die Lohnlücke stark verringert. In den großen Beschäftigungsbereichen von Frauen, in den „personenbezogenen Dienstleistungen“ und in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen“, ist im Jahr 2024 auf diesem Anforderungsniveau sogar Entgeltgleichheit rechnerisch erreicht. Im Bereich der „Produktions- und MINT-Berufe“ stellt sich die Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit günstig dar. Jedoch ist Entgeltgleichheit dort noch nicht realisiert.

Bei Stellen mit Helferfunktionen sind die Lohnlücken von 2012 bis 2024 ebenfalls kleiner geworden. Hier zeigt sich, dass die Erhöhung des Mindestlohns einen wichtigen Treiber für die Verringerung der Lohnlücke darstellt.

Die Entwicklungen der Entgeltlücken verlaufen zudem unterschiedlich zwischen ländlich und urban geprägten Gebieten in Hessen. Zwar nehmen die Lohnlücken überall ab, jedoch sind die Niveaus noch sehr verschieden, so dass urbane Gebiete auf dem Weg zur Entgeltgleichheit häufig bereits weiter fortgeschritten sind als ländlich strukturierte Regionen.

Die Auswertungen zeigen darüber hinaus, dass neben dem Geschlecht auch die Staatsangehörigkeit wesentlichen Einfluss auf die Größe der Entgeltlücken haben kann.

Die Gesamtschau der Befunde verweist auf ein wesentliches Handlungsfeld, das bei den hessischen Betrieben und öffentlichen Arbeitgebern liegt. Der Rückgang der Entgeltlücken auf Fachkraftstellen und zunehmend auch auf Positionen mit Führungsverantwortung zeigt, dass innerbetrieblicher Wandel wirkt. Qualifizierte junge Frauen, weibliche Vorbilder, diversitätsorientierte Unternehmenskulturen und strukturelle Öffnungen für Führung in Teilzeit tragen dort dazu bei, dass Frauen häufiger

Führungspositionen und damit verbunden höhere Entgelte erreichen. Weiterhin können Betriebe und öffentliche Arbeitgeber durch gezielte Beratungs- und Bildungsangebote in diesem Prozess zielgerichtet unterstützt werden.

GLOSSAR

ANFORDERUNGSNIVEAU

Das Anforderungsniveau einer Stelle 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 „Spezialist“entätigkeiten (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>

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 eine 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 Berufssektoren der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) werden zu **drei Berufssektoren** 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.*

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** vollzieht sich 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 als Mittelwert für Bruttomonatsentgelt in Euro“ in diesem Glossar.

KLASSIFIKATION DER BERUFE 2010 (KLD B 2010)

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

Tabelle 1: 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

Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen	
	S13 fertigungstechnische Berufe	93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	
		25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	
		26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	
	S14 Bau- und Ausbauberufe		27 technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe
			31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe
			32 Hoch- und Tiefbauberufe
			33 (Innen-)Ausbauberufe
S2 Personenbezogene Dienstleistungsberufe	S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	34 gebäude- und versorgungstechnische Berufe	
		29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	
	S22 medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe		63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
			81 medizinische Gesundheitsberufe
	S23 soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe		82 nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik
			83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
			84 lehrende und ausbildende Berufe
91 sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe			
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S31 Handelsberufe	94 darstellende und unterhaltende Berufe	
		61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	
	S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation		62 Verkaufsberufe
			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

Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen
	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

LOHN- BZW. ENTGELTLÜCKE BASIEREND AUF BRUTTOMONATSENTGELTEN

Die Lohn- bzw. Entgeltlücke erfasst Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung am Wohnort oder am Arbeitsort. Zur Bestimmung des Durchschnitts wird auf den Median zurückgegriffen, der den mittleren Wert der Entgeltverteilung erfasst und damit die Wirkungen von Ausreißern gut ausblenden kann. Bestehen Unterschiede zwischen den Medianwerten der Bruttomonatsentgelte von Frauen und Männern, wird von Lohn- bzw. Entgeltlücken ausgegangen. Als Referenzgröße wird dabei der Medianwert der Bruttomonatsentgelte von Männern genutzt. Ist der Medianwert von Frauen geringer, so wird die Differenz als Größe der Lohn- bzw. Entgeltlücke zu Ungunsten von Frauen ausgewiesen. Dies erfolgt als Eurowert oder als prozentualer Anteil des Medianwerts von Männern. Ist demgegenüber jedoch der Medianwert der Bruttomonatsentgelte von Frauen größer als jener von Männern, dann wird die Differenz als Lohn- und Entgeltlücke zu Ungunsten von Männern ausgewiesen. Sowohl die absoluten Werte als auch die prozentualen Anteile (also die Werte über 100 Prozent) werden mit einem negativen Vorzeichen versehen.

Die ermittelten prozentualen Größen von Lohn- bzw. Entgeltlücken werden in der folgenden Art und Weise inhaltlich interpretiert:

- *Entgeltgleichheit ist erreicht*, wenn die Lohn- bzw. Entgeltlücke zwischen +1% und -1% liegt.
- *Entgeltgleichheit ist nahezu erreicht*, wenn die Lohn- bzw. Entgeltlücke zwischen $\geq \pm 1,1\%$ und $\pm 5\%$ liegt.
- *Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit ist gegeben*, wenn Lohn- bzw. Entgeltlücke zwischen $\geq \pm 5,1\%$ und $\pm 9,9\%$ liegt.

Vgl. hierzu die Einträge „Bruttomonatsentgelte“ und „Median als Mittelwert für das Bruttomonatsentgelt in Euro“ in diesem Glossar.

LOHN- BZW. ENTGELTLÜCKE, BERECHNUNG

Beispiel für die Anwendung des Verfahrens zur Berechnung der Lohnlücke:

Erster Schritt:

durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) von **Männern** in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (2024) = **4.363 Euro**

durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) von **Frauen** in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (2024) = **4.060 Euro**

Zweiter Schritt:

Ermittlung der Differenz (2024): **4.363 Euro minus 4.060 Euro = 303 Euro**

Dritter Schritt:

Prozentuale Größe der Lohnlücke (2024) = **6,9 Prozent (303/4.363x100)**

Vierter Schritt:

Frauen verdienen im Jahr 2024 im Schnitt **6,9 Prozent weniger** als Männer, auch wenn sich beide in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung befinden. Die Lohn- bzw. Entgeltlücke beträgt **durchschnittlich 303 Euro pro Monat**.

MEDIAN ALS MITTELWERT FÜR BRUTTOMONATSENTGELT IN EURO

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

Der Median ist das 50-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 zum 30. Juni 2022 betrug er 9,82 Euro und vom 1. Juli bis zum 30. September lag er bei 10,45 Euro. Am 1. Oktober 2022 stieg der gesetzliche Mindestlohn auf 12,00 Euro.

Im Jahr 2023 erfolgt keine Erhöhung des Mindestlohns. Zum 1. Januar 2024 erfolgte die Erhöhung auf 12,41 Euro und zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro. Zum 1. Januar 2026 wird der Mindestlohn auf 13,90 Euro angehoben und zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro.

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

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: Februar 2026

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

