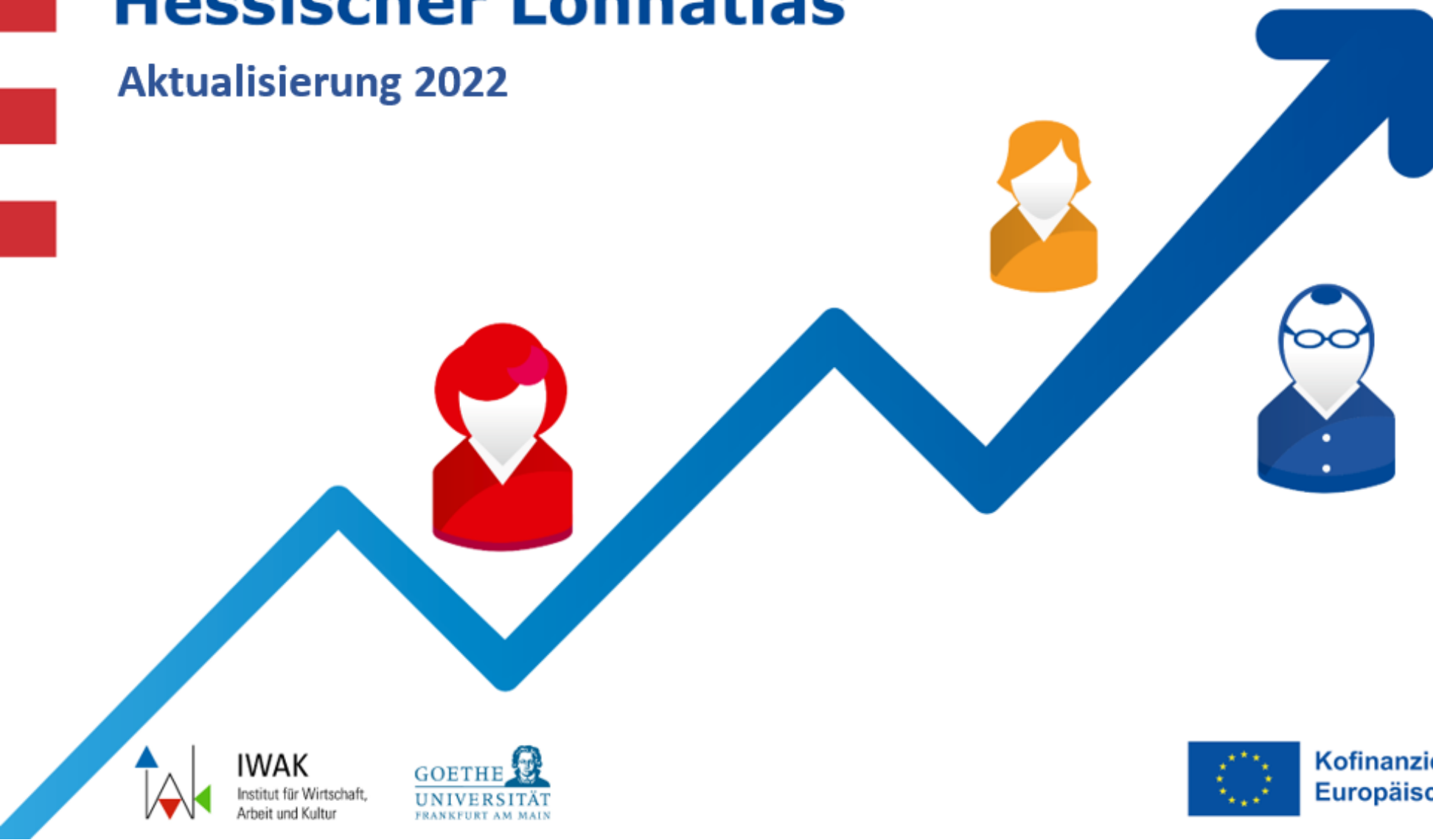




Hessischer Lohnatlas

Aktualisierung 2022





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 2022	3
2.2 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und in seinen 26 Kommunen	4
2.3 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus	7
2.4 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 der Besetzung mit verschiedenen Berufen	13
GLOSSAR	19
IMPRESSUM	25

1. Einführung

Die Verringerung der Lohnlücken in Hessen hatte sich während der Pandemie beschleunigt. Dies verdeutlichen die Daten in der dritten Auflage des Hessischen Lohnatlas, die die Entwicklungen der Jahre 2020 und 2021 genau abgebildet haben. Nach dem Abklingen der Auswirkungen der Pandemie stellt sich deshalb die Frage, wie sich die weitere Entwicklung der Lohnlücken darstellt. Daten zur Lage der Entgeltgleichheit im Jahr 2022 können hier weiterhelfen. Sie zeigen, dass die Verkleinerung der Lohnlücken weiter vorangeschritten ist und sich die Veränderungsdynamik wieder im Rahmen der Vorpandemiezeiten bewegt. Die häufig geäußerte Befürchtung, dass sich nach dem Abklingen der Sondereffekte der Pandemie¹ wieder eine Vergrößerung der Lohnlücken einstellen würde, hat sich nicht bewahrheitet. Jedoch zeigen die im Folgenden präsentierten Daten zum Jahr 2022 erneut, dass weiterhin noch Handlungsbedarfe bestehen, um die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen zu verbessern.

¹ Während der Pandemie waren die Bruttomonatsentgelte vieler Männer aufgrund der hohen Inanspruchnahme von Leistungen aus dem Kurzarbeitergeld niedriger geworden. Dies traf auf Frauen nicht im gleichen Maße zu. Entsprechend resultierte daraus eine Verringerung der Lohnlücke, die größer als in den Vorpandemiejahren war.

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

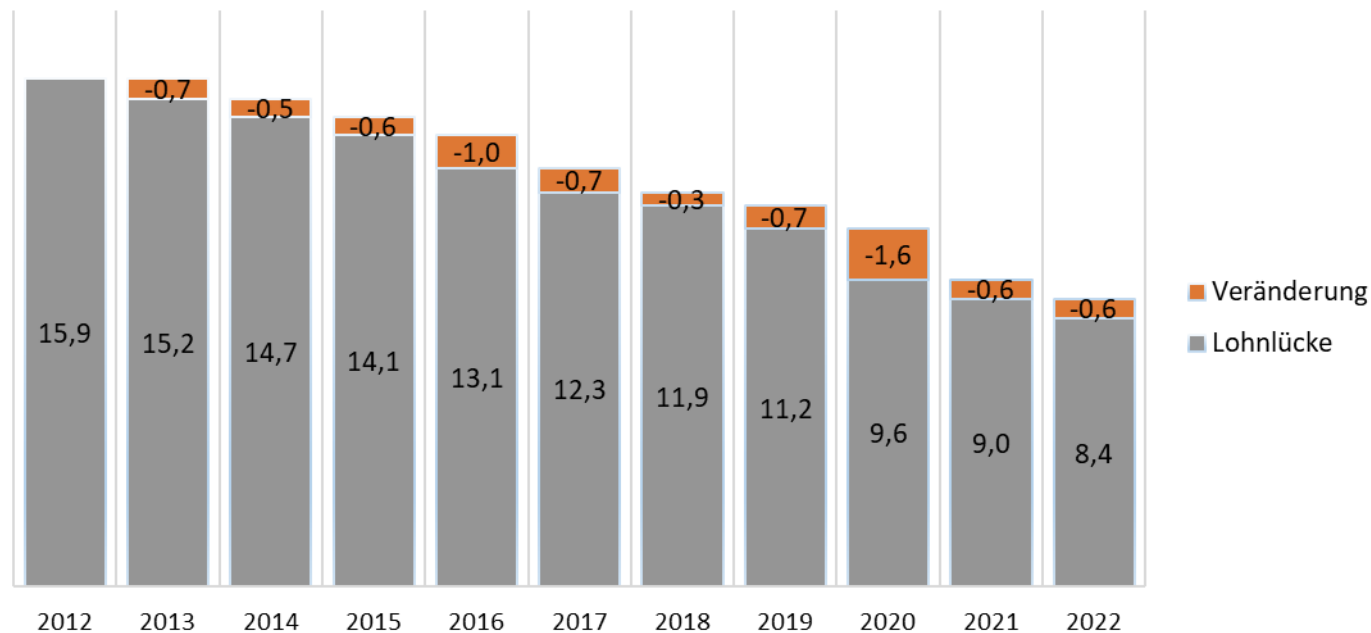
Auf die Verbesserung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern kann direkt am Wohnort Einfluss genommen werden, indem beispielsweise auf eine der wesentlichen Ursachen von Lohnunterschieden, des im Vergleich zu Männern geringeren Erwerbsumfangs von Frauen eingewirkt wird. Dieser geht vor allem auf die Notwendigkeit zurück, dass Frauen neben ihrer Erwerbsarbeit häufiger als Männer familiären Verpflichtungen wie Kinderbetreuung und Pflege von älteren Angehörigen nachkommen. Die Erweiterung des Erwerbsumfangs und damit verbundene höhere Entgelte können entsprechend durch Maßnahmen zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, aber auch durch die Verbesserung individueller Mobilität unterstützt werden. Darüber hinaus findet am Wohnort die Berufsorientierung von jungen Frauen und Berufsrückkehrerinnen oder Umschülerinnen maßgeblich statt. Die Berufswahl ist entscheidend dafür, welches durchschnittliche Entgelt erreicht werden kann. Gerade zwischen Berufen im MINT-Bereich und den öffentlich finanzierten Sozialberufen liegen deutliche Entgeltunterschiede.

Um diese und weitere Maßnahmen zielgerichtet gestalten zu können, bedarf es Transparenz. Diese wird durch die Ermittlung der durchschnittlichen Lohnlücken von Frauen und Männern an ihren Wohnorten erreicht. Ausgangspunkt dafür bilden Berechnungen der Lohnlücken auf der Basis der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigten Frauen und Männern, die in Hessen leben, also Einwohnerinnen und Einwohner 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 Wohnorten in Hessen. Als Maß für den Durchschnitt wird der Median herangezogen, der den mittleren Wert einer Einkommensverteilung darstellt. Die ermittelte Lücke wird als prozentualer Anteil des höheren Bruttomonatsentgelts dargestellt.

2.1 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner im Zeitraum von 2012 bis 2022

Im Jahr 2022 beträgt die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern noch 8,4 Prozent. Sie ist damit um 7,5 Prozentpunkte geringer als noch im Jahr 2012. Zudem verdeutlicht das Jahr 2022, dass die höhere Veränderungsdynamik im ersten Pandemiejahr 2020 offensichtlich zu großen Teilen pandemiespezifischen Effekten geschuldet war und sich die durchschnittliche jährliche Veränderungsquote von 0,6 Prozentpunkte in den folgenden Jahren 2021 und 2022 wiederingestellt hat. Eine abnehmende Dynamik, beim Abbau der Entgeltlücke als Folge der Pandemie scheint sich nicht zu zeigen. Die stetige Entwicklung kann vielmehr als Indikator dafür erachtet werden, dass der Abbau der Entgeltlücke einen inzwischen gesellschaftlich und wirtschaftlich verankerten Prozess darstellt.

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



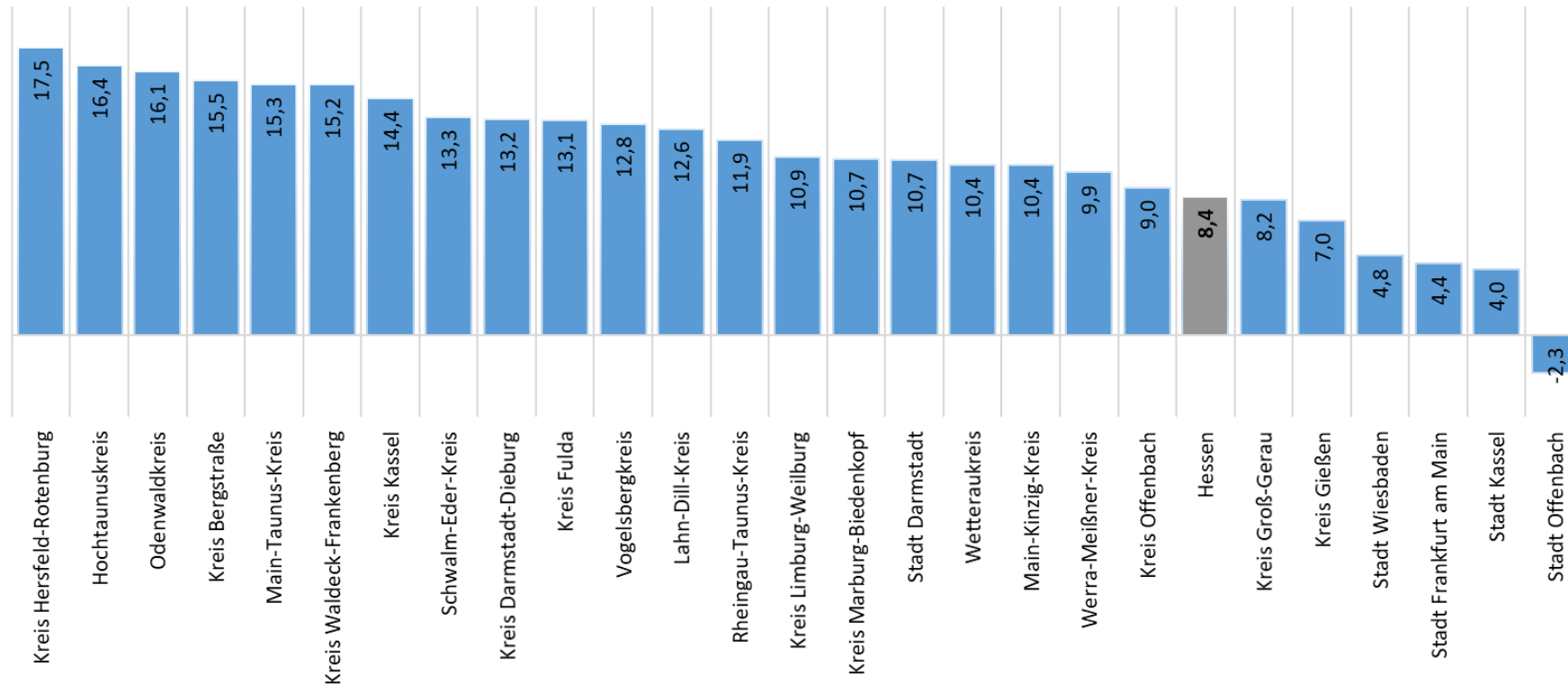
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Verringerung der durchschnittlichen Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen hat auch im Jahr 2022 nicht an Dynamik verloren. Im Jahr 2022 beträgt die Entgeltlücke noch 8,4 Prozent.

2.2 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und in seinen 26 Kommunen

Die Größen der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern variieren auch im Jahr 2022 noch stark zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen. Während im Kreis Hersfeld-Rotenburg noch eine Entgeltlücke von 17,5 Prozent besteht, beträgt jene in der Stadt Kassel nur vier Prozent. In der Stadt Offenbach verdienen die weiblichen Einwohnerinnen im Schnitt sogar 2,3 Prozent mehr als vollzeitbeschäftigte Männer, die in der Stadt Offenbach leben. Deutlich wird an dieser Verteilung, dass die durchschnittlichen Lohnlücken in den urbanen Gebieten Hessens deutlich geringer sind 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 2022 in Hessen (Wohnort), differenziert nach Regionen, Angaben in Prozent

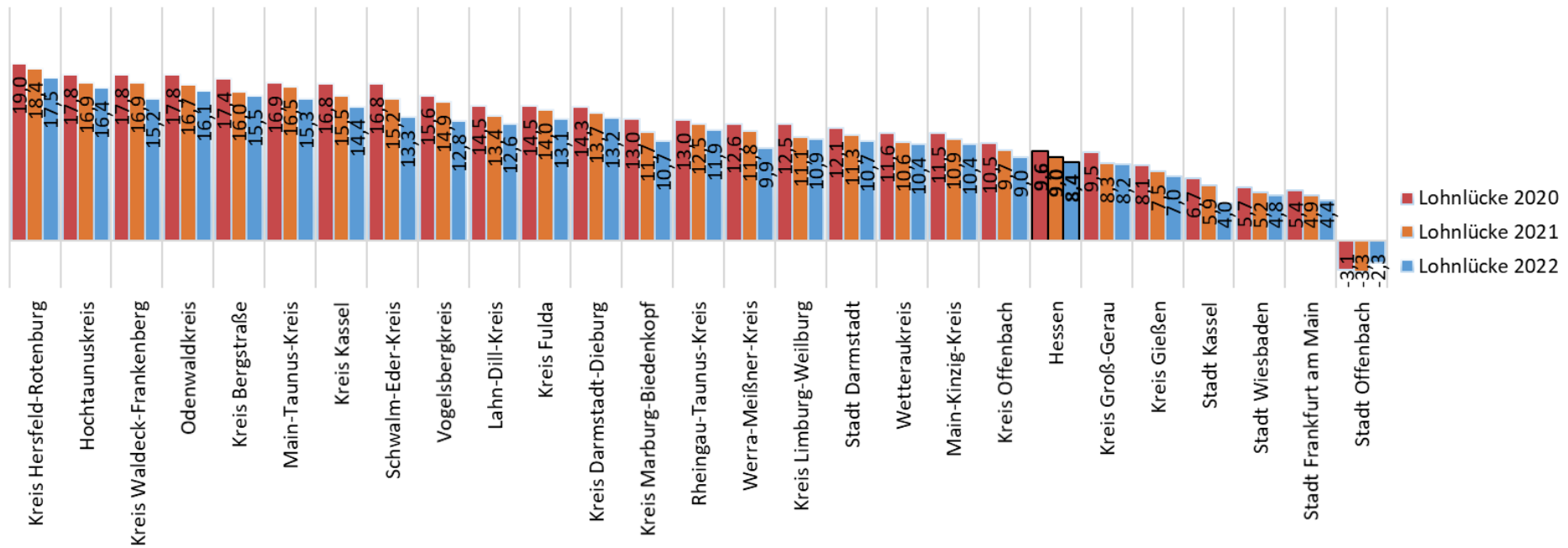


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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 befinden sich im Vergleich ländlich und urban geprägter Gebiete zwar auf unterschiedlichen Niveaus, jedoch zeigt sich ein regionenübergreifender Rückgang der Entgeltlücken. Im Vergleich zum ersten Pandemiejahr 2020 sind die durchschnittlichen Lohnlücken bis zum Jahr 2022 deutlich geringer geworden. Dies bedeutet, dass die Folgen der Pandemie vermutlich den weiteren Abbau der Lohnlücken in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten nicht eingeschränkt haben. Eine Ausnahme stellt die Stadt Offenbach dar. Dort ist der Überhang zugunsten von Frauen im Jahr 2022 im Vergleich zu den beiden Vorjahren geringfügig kleiner geworden. Allerdings ist dort bereits seit einigen Jahren Entgeltgleichheit zwischen Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen erreicht.

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



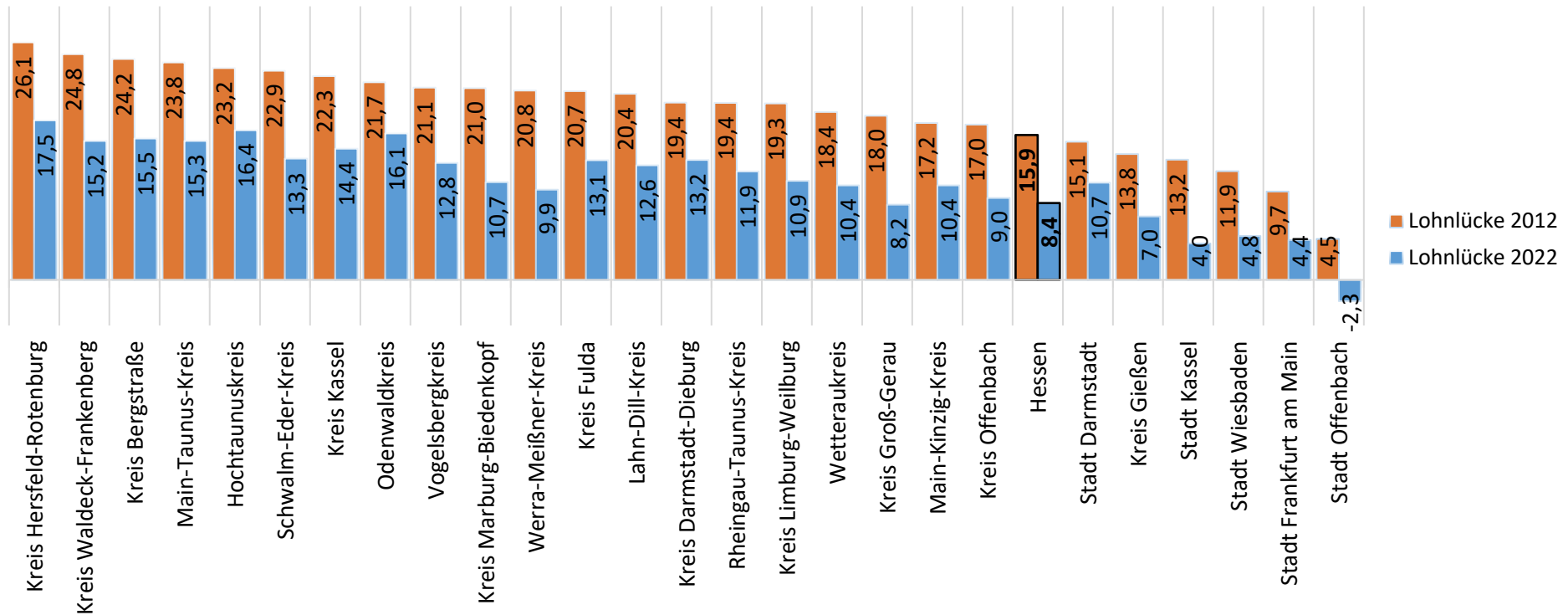
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

Die Größen der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variieren im Jahr 2022 zwischen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen noch deutlich. Jedoch scheint die Dynamik des weiteren Abbaus der durchschnittlichen Entgeltlücken durch die Folgen der Pandemie nicht beeinträchtigt worden zu sein.

Beim Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in den 26 Kreisen und kreisfreien Städten zwischen 2012 und 2022 wird deutlich, dass diese unterschiedlich sind. In einigen Kommunen haben sich die Lohnlücken in diesem Zeitraum halbiert wie beispielsweise im Werra-Meißner-Kreis, im Kreis Groß-Gerau und in den meisten kreisfreien Städten. In anderen Regionen sind die Entwicklungen im Vergleich dazu langsamer. Insgesamt scheint die Dynamik beim Abbau der durchschnittlichen Lohnlücken im urbanen Bereich etwas größer zu sein als in ländlich geprägten Kreisen. Jedoch nehmen die durchschnittlichen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in allen hessischen Kommunen zwischen 2012 und 2022 grundsätzlich deutlich ab.

Abbildung 4: 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

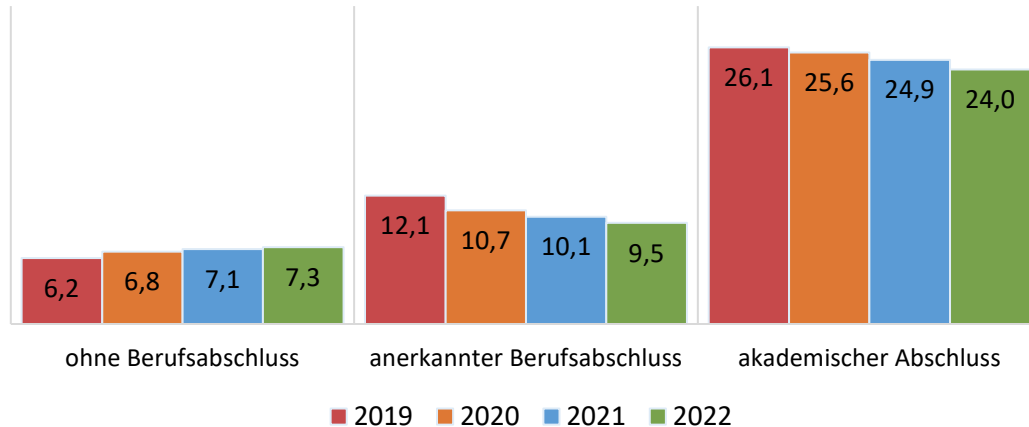
Anmerkung: *positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern.

Die Entgeltgleichheit hat sich in der Wohnbevölkerung in allen hessischen Kommunen von 2012 bis 2022 verbessert.

2.3 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus

Die durchschnittlichen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern mit verschiedenen Qualifikationsniveaus sind unterschiedlich. Je höher das Qualifikationsniveau ist, desto größer stellen sich die durchschnittlichen Lohnlücken dar. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern mit akademischen Abschlüssen liegt noch immer bei über 20 Prozent. Demgegenüber sind die Lohnlücken bei Frauen und Männern mit in Deutschland anerkannten Berufsabschlüssen mit ca. 10 Prozent deutlich geringer. Am geringsten gestalten sich die Entgeltlücken bei in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern, die über keinen Berufsabschluss verfügen. Jedoch zeigt sich gerade dort, dass die Lohnlücken seit 2019 um 0,9 Prozentpunkte größer geworden sind, während sich auf bei den beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften eine Tendenz zum Rückgang zeigt. Die größten Handlungsbedarfe bestehen jedoch bei den akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern. Gerade dort können Frauen ihre hohe Qualifikation, noch immer deutlich schlechter als dies Männern gelingt, in hohe Erwerbseinkommen umsetzen. Mit hoher Wahrscheinlichkeit ist dies auch in einer geschlechtertypischen Studienfachwahl begründet. Dies bedeutet, dass Berufsorientierung vor Ort am Wohnort nicht nur in Bezug auf die Berufsausbildung, sondern auch hinsichtlich der Studienfachwahl erfolgen sollte. Dabei ist die Berücksichtigung der Thematik zu erreichender Entgelte, insbesondere bei der Beratung von jungen Frauen, von zentraler Bedeutung.

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



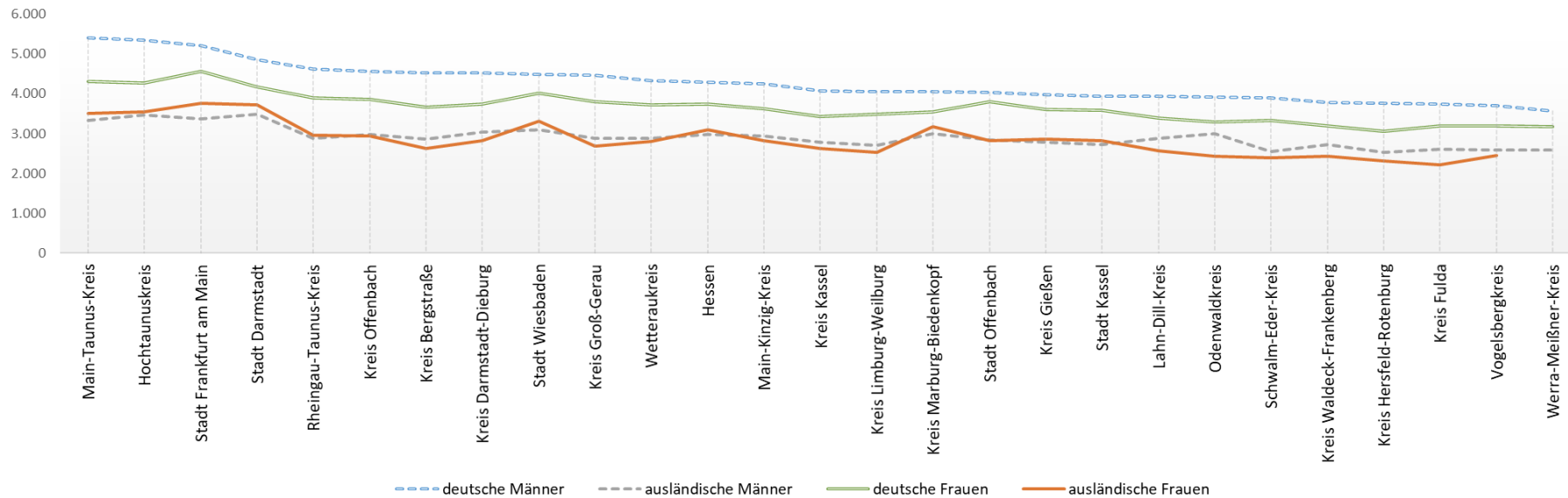
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücken in der Wohnbevölkerung in Hessen, also zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, werden mit zunehmendem Qualifikationsniveau größer. Jedoch verringern sich diese Entgeltlücken mit beruflichen und akademischen Abschlüssen im Zeitraum von 2019 bis 2022. Demgegenüber stagniert im gleichen Zeitraum die Verringerung der Lohnlücken bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss.

2.4 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 2022 zeigen sich über alle 26 Kreise und kreisfreien Städten 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 Lohnlücke stellt sich zwischen Einwohnerinnen und Einwohnern mit einer deutschen Staatsangehörigkeit jedoch im Schnitt größer als bei Einwohnerinnen und Einwohnern mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit dar. Eine Ausnahme davon ist die Stadt Offenbach. In vielen hessischen Kommunen verdienen Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigten mehr als Männer mit ausländischem Pass.

Abbildung 6: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2022, 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 2022 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 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 in Hessen für alle Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt oder insgesamt für alle Betriebe im Land aggregiert statistisch erfassen. Die relevanten Arbeitsstellen können allerdings auch von Beschäftigten, die in anderen Bundesländern wohnen, besetzt sein. Damit wird im Vergleich zu den bisherigen Ausführungen ein Perspektivenwechsel vollzogen, indem Entgeltlücken nicht wie oben im Hinblick auf die Wohnbevölkerung in Hessen erfasst werden, sondern in Bezug auf die Standorte der Betriebe, die gleichzeitig Arbeitsorte für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte darstellen.

Lohnlücken in Betrieben sind besonders vor dem Hintergrund interessant, dass diese an Stellen in Betrieben festgemacht werden können. Die Stellen in Betrieben werden dazu nach vier hierarchisch aufeinander aufbauenden Anforderungsniveaus² unterschieden:

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

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

Die Berechnung der Lohnlücken auf den einzelnen Anforderungsniveaus erfolgt über die Erfassung der dort jeweils erreichten durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte von Frauen und Männern im Vergleich. Als Maß für den Durchschnitt wird der Median herangezogen, der den mittleren Wert einer Einkommensverteilung darstellt. Die ermittelte Lücke wird als prozentualer Anteil des höheren Bruttomonatsentgelts dargestellt.

² Hier ist ausschließlich die Funktion gemeint, so dass keine weibliche und männliche Sprachform verwendet wird.

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.

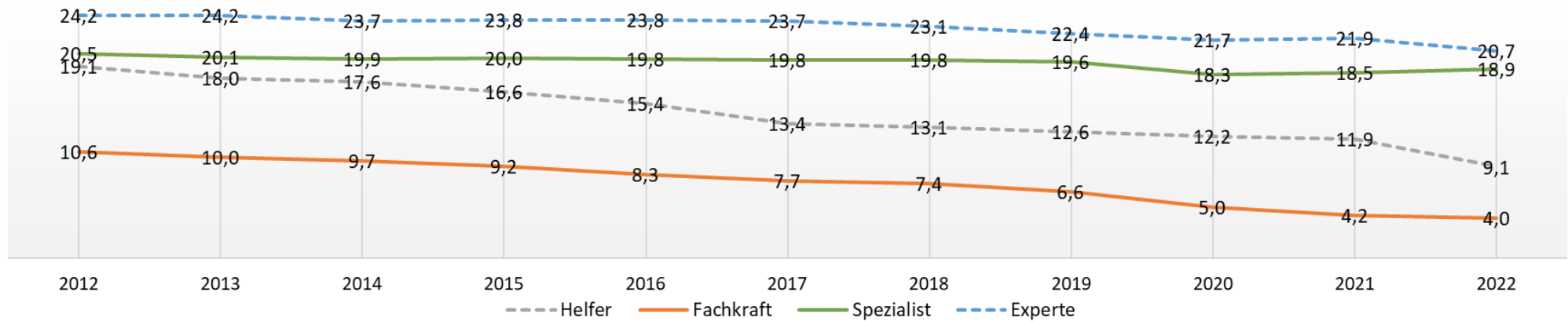
Die größten Lohnlücken liegen bei den beiden höchsten Anforderungsniveaus von Stellen bei den Funktionen Experte und Spezialist vor. Auf Stellen mit der Anforderung Experte besteht im Jahr 2022 eine durchschnittliche Lohnlücke von 20,7 Prozent. Damit verdienen Frauen im Schnitt ein Fünftel weniger als Männer. Möglicherweise gehören viele dieser Stellen bereits in den Führungsbereich des mittleren Managements³.

Die geringsten Lohnlücken finden sich bei Stellen auf Fachkraftniveau. Dort beträgt die durchschnittliche Lohnlücke im Jahr 2022 noch vier Prozent und befindet sich damit schon nahe an erreichter Entgeltgleichheit. Etwas größer sind die durchschnittlichen Lohnlücken noch auf Stellen für Helferfunktionen. Dort beträgt die Lücke im Jahr 2022 noch 9,1 Prozent. Deutlich wird zudem, dass sich die Lohnlücke 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.

In der Gesamtschau auf alle vier Anforderungsniveaus wird deutlich, dass sich die durchschnittlichen Lohnlücken bei den Stellen auf Helfer- und Fachkraftniveau in Hessen seit 2012 am stärksten verringert haben. Dies betrifft die Stellen der Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Jedoch wird auch sichtbar, dass die Verringerung der Entgeltlücken auf den Stellen mit Spezialisten- und Expertenfunktionen demgegenüber nur geringfügig waren. Gerade auf diesen Stellen werden hohe Entgelte erreicht, auch weil teilweise Führungsverantwortung einbezogen ist. Für Frauen scheint in diesen Fällen der Zugang zu Vollzeitstellen mit hohen Entgelten noch schwerer zugänglich zu sein als dies für Männer der Fall ist. Möglicherweise wirken sich hier bereits Phänomene wie die „Gläserne Decke“ aus. Vor dem Hintergrund der steigenden Zahlen von weiblichen Akademikerinnen, ist diese Situation zu beobachten und Verbesserungen einzuleiten.

³ 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 7.050 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.

Abbildung 7: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Anforderungsniveaus der Stellen und Jahren, Angaben in Prozent

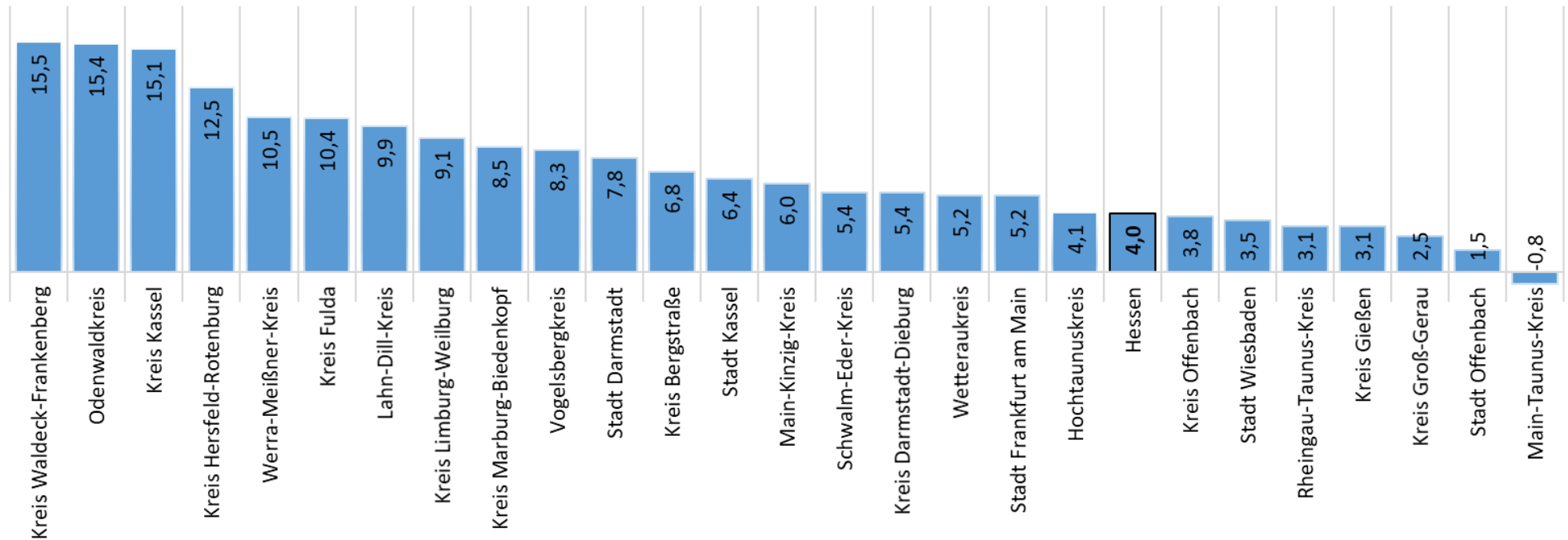


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

Dem hessischen Durchschnittswert der Lohnlücke von vier Prozent bei Stellen mit Fachkraftfunktionen (zur Besetzung erforderlich mindestens eine zweijährige Berufsausbildung oder ein berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder einer Kollegschule) im Jahr 2022 stehen große Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten des Landes gegenüber. Während im Kreis Waldeck-Frankenberg, im Odenwaldkreis und im Kreis Kassel noch eine Lohnlücke von 15 Prozent bei Fachkraftstellen besteht, ist in den Kreisen Gießen und Groß-Gerau, dem Rheingau-Taunus-Kreis und der kreisfreien Stadt Offenbach rechnerisch nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Im Main-Taunus-Kreis stellt sich die Lohnlücke im Jahr 2022 sogar mit 0,8 Prozent zugunsten von Frauen dar. Grundsätzlich wird deutlich, dass die durchschnittlichen Lohnlücken bei Fachkraftstellen in Betrieben mit Standorten in ländlich strukturierten Kreisen noch größer sind als bei jenen mit Betriebsstätten im urbanen Bereich.

Abbildung 8: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Fachkraft“ im Jahr 2022, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



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

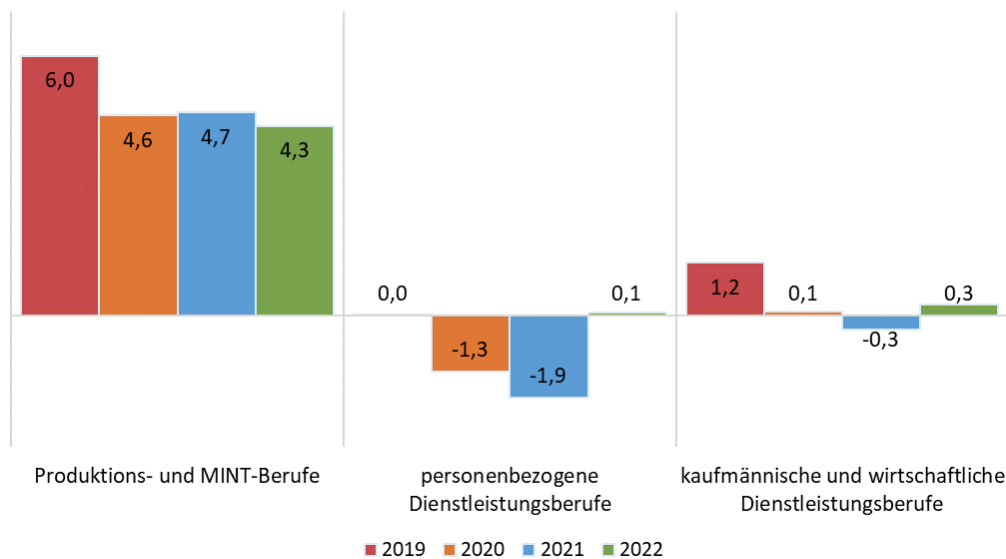
Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Fachkraftstellen variieren zwischen Kreisen und kreisfreien Städten stark. Besonders groß sind die Lohnlücken im Schnitt in Betrieben mit Standorten in ländlich strukturierten Kreisen.

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

Die Beschäftigten auf den unterschiedlichen Anforderungsniveaus üben verschiedene Berufe aus. Die Einzelberufe werden im Folgenden zu drei Berufssectoren zusammengefasst und zwar: **Produktions- und MINT-Berufe**, **personenbezogene Dienstleistungsberufe** sowie **kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe**. Die Berufssectoren werden auf Basis der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Unter dem Berufssector **Produktions- und MINT-Berufe** sind Berufssegmente wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe (S14) und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (S41) zusammengefasst. Der Berufssector **personenbezogene Dienstleistungen** beinhaltet Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) und soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23). Berufssegmente wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53) und Reinigungsberufe (S53) gehören zum Berufssegment **kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe**. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Je nachdem mit welchem Berufsektor eine Stelle auf Fachkraftniveau besetzt ist, variieren die Lohnlücken beträchtlich. Bei Fachkraftstellen, die mit Berufen aus den Sektoren personenbezogenen Dienstleistungen oder kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen besetzt sind, bestehen im Jahr 2022 keine signifikanten Lohnlücken mehr. Hier kann rechnerisch von erreichter Entgeltgleichheit ausgegangen werden. Während im Berufesektor personenbezogene Dienstleistungen, die Entgeltgleichheit bereits im Vorpandemiejahr 2019 erreicht war und durch die Verwerfungen während der Pandemiejahre 2020 und 2021 eine Lohnlücke zugunsten von Frauen entstanden ist, hat sich im Jahr 2022 wieder die Lage des Jahres 2019 eingestellt. Damit kann nach den pandemiebedingten Verwerfungen von einer Fortsetzung der günstigen Entwicklung ausgegangen werden. Etwas anders stellt sich die Lage bei den Fachkraftstellen dar, die mit Berufen aus den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen besetzt sind. Über die Pandemiejahre 2020 und 2021 konnte Entgeltgleichheit erreicht werden. Diese scheint sich nun zu stabilisieren, so dass auch im Jahr 2022 von einer vergleichbar guten Lage ausgegangen werden kann. Ähnliche Entwicklungen zeigen sich im Zeitverlauf auch bei den Fachkraftstellen, die mit Produktions- und MINT-Berufen besetzt sind. Bereits im ersten Pandemiejahr 2020 hat sich die Lohnlücke wesentlich verringert. Dies war mit hoher Wahrscheinlichkeit den etwas niedrigeren Bruttomonatsentgelten von Männern in der Produktion aufgrund des Bezugs von Kurzarbeitergeld geschuldet. Jedoch zeigt sich im Jahr 2021 auch nach dem Rückgang der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld kein Zurückschnellen auf das Vorpandemieniveau des Jahres 2019. Vielmehr stagniert die Entwicklung und verbessert sich zum Jahr 2022 etwas. Die Gründe dafür sind noch zu explorieren.

Abbildung 9: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Fachkraft“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssektoren und Jahren, Angaben in Prozent

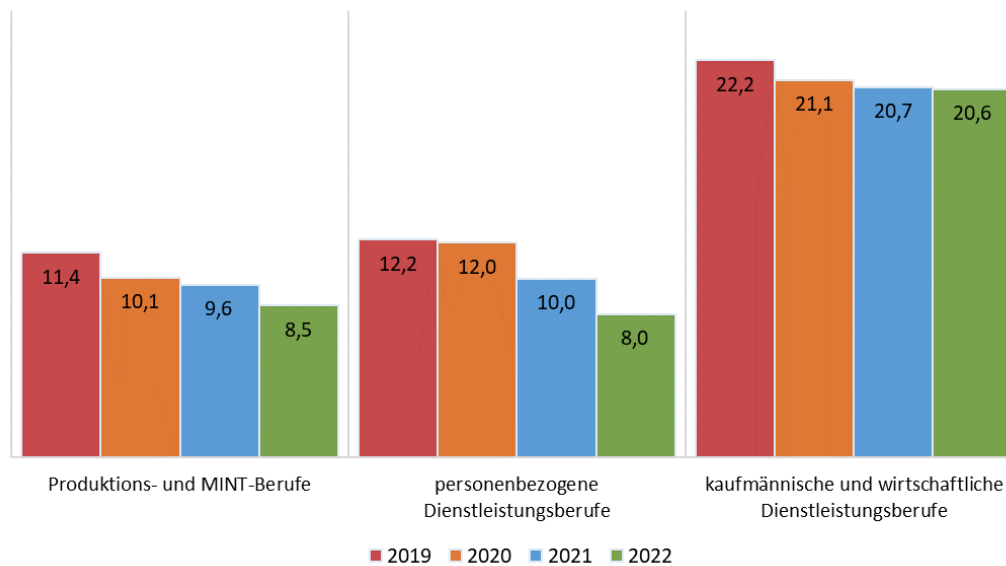


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

Bei Stellen mit Spezialistenfunktion (vorausgesetzt werden üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein weiterführender Fachschul- oder Bachelorabschluss, kaufmännische Fortbildungen und ähnliche Weiterbildungen), die mit höheren Entgelten als Fachkraftstellen verbunden sind, zeigen sich im Vergleich noch große durchschnittliche Entgeltlücken. Bei Besetzung von Spezialistenstellen mit Berufen aus den personenbezogenen Dienstleistungen oder mit den Produktions- und MINT-Berufen betragen die Lohnlücken im Jahr 2022 noch gut acht Prozent. Demgegenüber sind die durchschnittlichen Entgeltlücken von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufsfeldern auf dem Anforderungsniveau Spezialist mehr als doppelt so groß. Im Zeitraum von 2020 bis 2022 werden die Entgeltlücken etwas kleiner, jedoch mit geringer Dynamik. Im Beschäftigungsfeld kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen sind auf dem Anforderungsniveau Spezialist viele Frauen beschäftigt. Gerade hier scheint für Frauen der Zugang zu gleichen Entgelten wie jene von Männern noch schwierig zu sein.

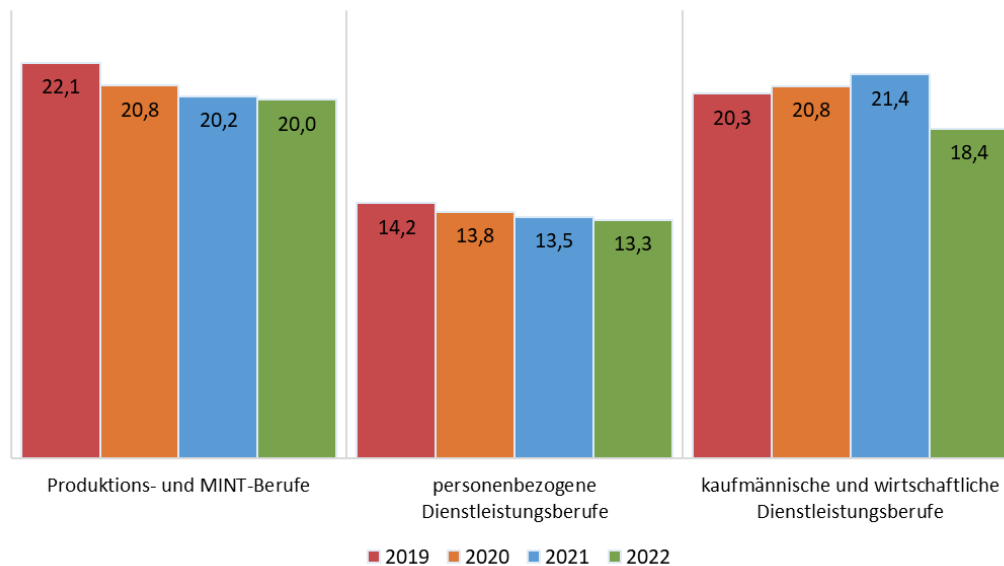
Abbildung 10: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Spezialist“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssectoren und Jahren, Angaben in Prozent



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

Stellen mit der Funktion Experte (übliche Voraussetzung ist ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium) sind noch häufiger mit Führungsverantwortung im mittleren Management und entsprechend hohen Entgelten verbunden. Auf diesen Stellen zeigen sich noch die größten Entgeltlücken im Jahr 2022. Allerdings unterscheiden sich die Größen der Lücken wiederum je nach Berufssektor. Frauen, die den Berufssektoren Produktions- und MINT-Berufe oder den kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen angehören, verdienen im Schnitt knapp ein Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Falle der Berufssektoren aus den personenbezogenen Dienstleistungsberufen ist die Lohnlücke mit ca. 13 Prozent deutlich geringer. Zu erwähnen ist, dass hier die großen Berufsfelder der Pflege, Gesundheit und Erziehung, also die sogenannten Frauenberufe, eine große Bedeutung haben. Die Veränderungsdynamik bei der Entwicklung der Lohnlücken auf dem höchsten Stellenniveau ist im Jahr 2022 nicht sehr stark, außer bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Deutlich wird jedoch, dass im Verlauf der Pandemie die Entgeltlücke bei den Expertenfunktionen mit fachlichem Hintergrund in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufssektoren wieder größer geworden ist, aber im Jahr 2022 den niedrigsten Wert im Betrachtungszeitraum aufweist.

Abbildung 11: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Experte“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssektoren und Jahren, Angaben in Prozent



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

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern, die Stellen auf verschiedenen Anforderungsniveaus besetzen, variieren in Abhängigkeit von den Berufen, die dort ausgeübt werden. Allerdings scheint sich das Anforderungsniveau einer Stelle deutlich stärker auf die Größe der Entgeltlücke auszuwirken als der jeweilige Berufssektor.

ANSATZPUNKTE ZUR VERBESSERUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT IN HESSEN

Die durchschnittlichen Entgeltlücken haben sich im Jahr 2022 weiter verringert. Damit setzt sich die positive Entwicklung der Verkleinerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in Hessen, auch nach der kurzfristigen Einwirkung von Pandemieeffekten, weiter stabil fort.

Trotz dieser günstigen Entwicklungen stellt die Entgeltlücke von akademisch qualifizierten Vollzeitbeschäftigten bzw. auf den Stellen für Spezialisten und Experten mit Führungsverantwortung immer noch den größten Handlungsbedarf dar. Die durchschnittlichen Entgeltlücken auf den Stellen von Hochqualifizierten haben sich in den vergangenen 10 Jahren nur wenig verringert. Auf den Stellen, die mit Berufen für die kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie mit den Produktions- und MNT-Berufen besetzt sind, 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 mit großen Entgeltlücken verbunden. Die „Gläserne Decke“ scheint nach wie vor in den Aufstiegsbereichen hoch funktional zu sein.

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 2022 auf diesem Anforderungsniveau sogar Entgeltgleichheit rechnerisch erreicht. Im Bereich der Produktions- und MINT-Berufe stellt sich die Entwicklung ebenfalls günstig dar. Jedoch ist dort Entgeltgleichheit noch nicht realisiert. Die Entwicklungen der Lohnlücken verlaufen zudem zwischen ländlich und urban geprägten Gebieten in Hessen unterschiedlich. Zwar nehmen die Lohnlücken überall ab, jedoch sind die Niveaus noch sehr verschieden, so dass die Wahrscheinlichkeit von erreichter Entgeltgleichheit in urbanen Gebieten noch immer deutlich höher ist als im Falle ländlich strukturierter Regionen.

Bei Stellen mit Helferfunktionen und bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten ohne Berufsabschluss sind die Lohnlücken von 2012 bis 2022 ebenfalls deutlich kleiner geworden. Hier zeigt sich, dass die Erhöhung des Mindestlohns ein wichtiger Treiber für die Verringerung der Lohnlücke darstellt.

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

Die Ansatzpunkte zur Verbesserung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern beziehen sich auf die drei zentralen Ursachen der Entgeltungleichheit:

Zunächst befindet sich ein zentrales Handlungsfeld in den hessischen Betrieben, wenn es um den Aufstieg von Frauen und deren Zugang zu höheren Entgelten geht. Hier bestehen noch große Handlungsbedarfe, die mit Aufklärung und Beratung sowohl von Betrieben als auch (weiblichen) Beschäftigten einhergehen. Die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen ist oft mit der Veränderung von strukturellen Bedingungen verbunden wie beispielsweise der Ermöglichung von Führung in Teilzeit. Diese hat sich in den vergangenen Jahren nur langsam verbreitet. Besonders in der gewerblichen Wirtschaft bestehen diesbezüglich noch deutliche Handlungsbedarfe. Der schon vorhandene und sich vermutlich noch ausweitende Mangel an Führungskräften kann ebenfalls als ein Treiber für eine noch bessere Heranführung und Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen wirken. Zudem bedarf es sicherlich weiterhin der Beratung und Begleitung von Frauen,

die sich entsprechend entwickeln möchten. Einschlägige Netzwerke, Mentoring und weibliche Vorbilder spielen dabei ebenfalls eine große Rolle.

Darüber hinaus erweist sich die starke Übernahme von familiären Verpflichtungen durch Frauen in Verbindung mit Teilzeit und Erwerbsunterbrechung als weitere Ursache für Karriereunterbrechungen und geringere Entgelte. Flexible und umfassende Betreuungsangebote aber auch veränderte innerfamiliäre Arbeitsteilungen sind die Weichen, die es noch weiter zu stellen gilt.

Und schließlich sind die Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern auch Abbild einer geschlechterspezifischen Berufs- und Studienorientierung, die die Mehrzahl der jungen Hessinnen und Hessen betrifft. Frauen münden im Schnitt in Berufsfelder mit geringeren Entgelten ein als dies bei Männern der Fall ist. Aus diesem Grunde sollte die Berufsorientierung noch deutlicher als bisher über zukünftige Karriereoptionen und Entgelte bzw. Entgeltentwicklungen aufklären und die Relevanz von wirtschaftlicher Absicherung Frauen noch besser vermittelt werden.

Die nach wie vor ungebrochene Wirkung regulatorischer Anreize sollte zudem weiterhin in der Diskussion um die Verbesserung der Entgeltgleichheit beachtet werden. Jedoch ist auch deutlich, dass es neben den genannten strukturellen Veränderungen eines Kulturwandels bedarf, der traditionelle Geschlechterorientierungen aufbrechen und partnerschaftliche Lebens- und Arbeitsmodelle in einem modernen und fortschrittlichen Hessen befördern kann.

GLOSSAR

ANFORDERUNGSNIVEAU

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

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

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

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

BERUFSSSEKTOREN

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

BRUTTOMONATSENTGELTE

Die Datengrundlage für die vorgelegten Entgeltanalysen stellen die Bruttomonatsentgelte von Frauen und Männern dar, die am Stichtag 31. Dezember einer **sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung** nachgegangen sind und in Hessen gewohnt haben (**Wohnortprinzip**) oder als sozialversicherungspflichtig

Vollzeitbeschäftigte in einem der hessischen Betriebe tätig waren, aber ihren Wohnort außerhalb des Landes Hessen hatten (**Arbeitsortprinzip**). Die Daten wurden vom Statistik-Service Südwest der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt.

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

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

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

KLASSIFIKATION DER BERUFE 2010 (KLD B 2010)

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

Tabelle 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
		93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau
		S13 fertigungstechnische Berufe
	26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	
	27 technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe	



Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen	
	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
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S31 Handelsberufe	61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	
		62 Verkaufsberufe	
	S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	
	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

KURZARBEIT

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

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

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

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

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

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

LOHNLÜCKE BASIEREND AUF BRUTTOMONATSENTGELTEN

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

LOHNLÜCKE, BERECHNUNG

Beispiel für die Anwendung des Verfahrens zur Berechnung der Lohnlücke:

Erster Schritt:

durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) von **Frauen** in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (2022) = **3.659 Euro**

durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) von **Männern** in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (2022) = **3.996 Euro**

Zweiter Schritt:

Ermittlung der Differenz (2022): **3.996 Euro minus 3.659 Euro = 337 Euro**

Dritter Schritt:

Prozentuale Größe der Lohnlücke (2022) = **8,4 Prozent**

Vierter Schritt:

Frauen verdienen im Jahr 2022 im Schnitt **8,4 Prozent weniger** als Männer, auch wenn sich beide in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung befinden.
Die Lohnlücke beträgt **durchschnittlich 337 Euro pro Monat**.

MEDIAN ALS MITTELWERT FÜR BRUTTOMONATSENTGELT IN EURO

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

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



MINDESTLOHN

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

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



IMPRESSUM

Herausgeber

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

Verantwortlich

Alice Engel, Pressesprecherin

Redaktion

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Autorinnen

Dr. Christa Larsen, Luisa Reitmeier, Julia Börner-Krekel
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Goethe-Universität Frankfurt am Main

Stand

26. Oktober 2023

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie 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 zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Sonnenberger Str. 2/2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de



ARBEITSWELT
HESSEN

innovativ · sozial · nachhaltig