



HESSISCHER LANDTAG

20. 01. 2026

Kleine Anfrage

Sascha Herr (fraktionslos) vom 13.11.2025**Wirksamkeit, Datentransparenz und Steuerungswirkung der Maßnahmen zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen – Folgeanfrage zur Antwort der Landesregierung auf Drucksache 21/2226****und**

Antwort

Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Vorbemerkung Fragesteller:

In ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage, Drucksache 21/2226, vom 25. Juli 2025 weist die Landesregierung darauf hin, dass der Gender Pay Gap in Hessen nach der Verdienststrukturerhebung 2024 bei 19 Prozent und nach dem Hessischen Lohnatlas 2023 bei acht Prozent liegt. Die unterschiedlichen Bezugsgrößen dieser Datensätze – einerseits einschließlich Teilzeit und Minijobs, andererseits beschränkt auf sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung – lassen eine direkte Vergleichbarkeit jedoch nur eingeschränkt zu. Zudem gibt die Landesregierung an, regionale Daten stünden „nicht zur Verfügung“, obwohl der Hessische Lohnatlas selbst differenzierte Angaben nach Landkreisen und kreisfreien Städten enthält. Auch zu den konkreten Wirkungen der genannten Programme und Initiativen gegen Entgeltungleichheit werden keine belastbaren Ergebnisse oder Zielwerte genannt. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie wirksam und nachvollziehbar die Maßnahmen der Landesregierung tatsächlich sind, um Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen zu fördern.

Vorbemerkung Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales:

Für die monatlich als Stichprobe von den statistischen Landesämtern erhobene Verdienststrukturerhebung liegt das Merkmal „Bruttostundenverdienst“ nicht auf der kleinräumigen Ebene (Kreise/ kreisfreie Städte) vor. Will man für Hessen regionale Aussagen treffen, muss auf eine andere Datenbasis zurückgegriffen werden. Dabei handelt es sich um die Populationsdaten aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer (Bundesagentur für Arbeit). In diesem Datenbestand ist das Merkmal Bruttomonatsentgelt enthalten, das sich nach Frauen und Männern differenzieren lässt und für alle 26 Kreise und kreisfreien Städte ausgewiesen werden kann. Mit Hilfe der Bruttomonatsentgelte kann die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung ermittelt werden. Teilzeitbeschäftigung kann zur Berechnung der Entgeltlücke nicht herangezogen werden, weil die Unterschiede im Beschäftigungsumfang bei Teilzeitbeschäftigung groß sind und bei den Befunden nicht sichergestellt werden kann, ob es sich faktisch um eine Entgeltlücke handelt oder ob diese aufgrund der unterschiedlichen Erwerbsumfänge ermittelt wurde. Insofern ist die Unterstellung, die Landesregierung würde behaupten, dass regionale Daten „nicht zur Verfügung“ stünden, obwohl der Hessische Lohnatlas selbst differenzierte Angaben nach Landkreisen und kreisfreien Städten enthält, unzutreffend. Vielmehr ist es dem Lohnatlas zu verdanken, dass das Merkmal Bruttostundenlohn aus der Verdienststrukturerhebung durch komplementäre Nutzung einer anderen zur Verfügung stehenden öffentlichen Statistik qualifiziert und regional differenziert überhaupt zur Verfügung steht.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit der Ministerin für Digitalisierung und Innovation und der Ministerin für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege wie folgt:

Frage 1 Wie bewertet die Landesregierung die bisherige Wirksamkeit der in der Antwort auf Drucksache 21/2226 genannten Programme und Initiativen im Hinblick auf eine Verringerung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in Hessen?

Zunächst ist festzustellen, dass sich die Lohnlücken in Hessen seit dem Jahr 2012 verringert haben. Hierzu tragen viele Faktoren und Maßnahmen vieler Partnerinnen und Partner bei. Auch lässt die Entwicklung der Daten des Lohnatlas in der vierten Auflage den deutlichen Hinweis zu,

dass die Fach- und Arbeitskräftelage (Mangelsituation) die Verbesserung der Entgeltgleichheit günstig beeinflussen kann: Die Lohnlücken nehmen mit der Zunahme von Fach- und Arbeitskräftemangel signifikant ab.

Primär verantwortlich für die Lohnentwicklung sind die Tarifparteien und Sozialpartnerinnen und -partner. Die Strategie der Landesregierung setzt an diesen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an – zum Beispiel über den Dialog der Sozialpartnerinnen und -partner – um die Thematik kontinuierlich in die Praxis zu bringen, best-practice Beispiele zu verbreiten sowie Wissensvermittlung und Vernetzung zu unterstützen und zu stärken. Der Ansatz der Landesregierung, mit den Sozialpartnerinnen und -partnern und Gleichstellungsbeauftragten als Multiplikatoren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für das Thema Entgeltgleichheit zu sensibilisieren, Wissenstransfer zu den Betrieben zu gestalten und das Thema kontinuierlich zu unterstützen, hat sich bewährt.

Frage 2 Welche Ergebnisse aus Evaluations- oder Monitoringverfahren liegen der Landesregierung zu den in der Antwort auf Drucksache 21/2226 genannten Programmen und Initiativen zur Entgeltgleichheit seit dem Jahr 2020 vor? Bitte jeweils angeben für: Hessischer Lohnatlas; Equal Pay Day-Aktivitäten; Einbindung der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten; Hessischer Zukunftsdialog und Lunch-Talks; „NeW – Netzwerk Wiedereinstieg“; Servicestelle Teilzeitausbildung; „Women Go Digital“; Zukunftskonvent Fach- und Arbeitskräfte; Integrationsbonus für Einrichtungen und Betriebe in Engpassberufen; Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“; Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“; Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege; Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft.

Die Evaluierung bezieht sich auf die Zahl der über verschiedene Formate erreichten Personen/Multiplikatorinnen und Multiplikatoren/ Betriebe. Im Rahmen von Veranstaltungen zum Hessischen Lohnatlas und zum Equal Pay Day konnten im Zeitraum 2017 bis 2025 auf Landesebene rund 1.500 und auf regionaler Ebene rund 1.200 Personen sensibilisiert und erreicht werden. Im Zeitraum Dezember 2022 bis November 2025 waren 6.159 aktive, eigeninitiierte Zugriffe auf die Website des Hessischen Lohnatlas festzustellen. Im Zeitraum 2022 bis 2025 wurden im Rahmen des Veranstaltungsformats „Lunch Talk“ auch Veranstaltungen zum Themenbereich Entgeltgleichheit durchgeführt und 537 Personen erreicht. Bei den weiteren in der obengenannten Frage aufgeführten Maßnahmen handelt es sich nicht um Programme und Initiativen zur Entgeltgleichheit.

Frage 3 Welche regionalen Unterschiede bestehen nach Kenntnis der Landesregierung aktuell in der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in Hessen? Bitte aufschlüsseln nach Landkreisen und kreisfreien Städten gemäß den Daten des Hessischen Lohnatlas 2023.

Zur Beantwortung wird auf die Grafik in Anlage 1 verwiesen.

Frage 4 Wie erklärt die Landesregierung, dass sie in der Antwort auf Drucksache 21/2226 angibt, regionale Daten stünden nicht zur Verfügung, obwohl der Hessische Lohnatlas entsprechende Angaben veröffentlicht?

Frage 5 Wie stellt die Landesregierung die methodische Konsistenz zwischen der Verdienststrukturerhebung und dem Hessischen Lohnatlas sicher, um die Entwicklung des Gender Pay Gaps in Hessen zutreffend darzustellen?

Die Fragen 4 und 5 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam wie folgt beantwortet sowie auf die Vorbemerkung verwiesen:

Die Verdienststrukturerhebung umfasst alle Beschäftigten in den für die Befragung ausgewählten Betrieben, auch Beschäftigte in Teilzeit. Der Lohnatlas betrachtet hingegen nur Vollzeitbeschäftigte, um Teilzeitverzerrungen zu vermeiden. Es handelt sich um unterschiedliche Arten der Berechnung von Entgeltlücken. Die Verdienststrukturerhebung nutzt die Bruttostundenverdienste und weist das bereinigte und das unbereinigte Gender Pay Gap aus. Der Lohnatlas nutzt die Bruttomonatsverdienste aller Vollzeitbeschäftigten und ermittelt durch einfache Subtraktion für alle Interessierten nachvollziehbar die Entgeltlücken. Der Lohnatlas wird alle zwei Jahre aktualisiert und die Verdienststrukturerhebung wird monatlich veröffentlicht. Die Daten des Lohnatlas sind regional differenziert und die Daten der Verdienststrukturerhebung liegen nur auf Landesebene vor.

Beide Datenbestände können komplementär eingesetzt werden. Die Verdienststrukturdaten erlauben ein zeitnahes kontinuierliches Monitoring von Veränderungen der Entgeltlage von Frauen und Männern auf Landesebene und dienen in diesem Sinne als Frühindikator. Da sie jedoch keine Rückschlüsse darüber zulassen, in welchen Regionen sich mögliche Veränderungen abzeichnen, können sie strategisch für Interventionen nicht eingesetzt werden. Demgegenüber gilt der Lohnatlas als ein politisch-strategisches Instrument, um die Gleichstellungsaktivitäten vor Ort zu fördern und gezielt zu unterstützen. Dies geschieht vor allem dadurch, dass die Daten Transparenz schaffen, auf deren Basis zielgenau vor Ort Maßnahmen ergriffen werden können.

Die Daten des Hessischen Lohnatlas werden alle zwei Jahre aktualisiert und verweisen deshalb eher auf strukturelle Veränderungen. Sie sind in diesem Sinne Steuerungsdaten. Die Daten aus der Verdienststrukturerhebung sind hingegen die Frühindikatoren, die auf mögliche Veränderungen hinweisen können. Diese können im Anschluss möglicherweise in den Lohnatlasdaten nachvollzogen werden. Dies ist dann der Fall, wenn die Veränderungen tatsächlich struktureller Natur sind. Ohne die Daten des Hessischen Lohnatlas lässt sich keine regionalisierte Strategie zur Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern umsetzen.

Frage 6 Welche quantitativen Zielmarken oder Zieljahre hat sich die Landesregierung gesetzt, um die Entgeltlücke in Hessen weiter zu verringern? Bitte angeben, ob und in welchem Zeitraum eine vollständige Entgeltgleichheit angestrebt wird.

Eine qualifizierte Einschätzung hierzu ist nicht möglich, da die Entgeltlücken durch viele Faktoren beeinflusst werden. Gerade die Effekte der aktuellen Transformation und besonders der KI-Implementierung auf die Entwicklung der Entgeltlücken lassen sich nicht eindeutig einschätzen. Vor diesem Hintergrund kann kein Zeitpunkt genannt werden. Angestrebt wird eine kontinuierliche Verringerung der Entgeltlücke. Diese Entwicklung zeigen die Daten des Hessischen Lohnatlas von 2012 bis 2023.

Frage 7 Wie viele Frauen und Unternehmen wurden seit dem Jahr 2020 durch die Programme „NeW – Netzwerk Wiedereinstieg“, „Servicestelle Teilzeitausbildung“ und „Women Go Digital“ erreicht? Bitte jeweils mit Jahresangaben und eingesetzten Landesmitteln aufschlüsseln.

In den Projekten im Rahmen des Netzwerks Wiedereinstieg (NeW) wurde in den Jahren 2020 bis 2025 die folgende Anzahl an Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg gefördert: Im Jahr 2020: 270 Teilnehmerinnen; im Jahr 2021: 203 Teilnehmerinnen; im Jahr 2022: 214 Teilnehmerinnen; im Jahr 2023: 430 Teilnehmerinnen; im Jahr 2024: 383 Teilnehmerinnen und im Jahr 2025 (Stand 30.11.): 563 Teilnehmerinnen. Die Servicestelle Teilzeitausbildung (TZA) beriet in den Jahren 2022 bis 2025 (neben vielen anderen Tätigkeiten wie Netzwerkaufbau, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, Schulungen von Multiplikatoren und Beratungskräften insbesondere in Jobcentern, Website-Aufbau + Gestaltung in Kreisen und kreisfreien Städten, Akquise von Teilzeitausbildungsstellen und Berichtserstellung und andere) die folgende Anzahl an Unternehmen und an teilzeitausbildungsinteressierten Frauen: Im Jahr 2022: 746 Unternehmen + 77 weibliche TZA-Interessierte, im Jahr 2023: 96 Unternehmen + 52 weibliche TZA-Interessierte, im Jahr 2024: 248 Unternehmen + 261 weibliche TZA-Interessierte, im Jahr 2025 (Stand 30.11.2025): 198 Unternehmen + 337 weibliche TZA-Interessierte. Zu den verschiedenen Veranstaltungen im Rahmen des Formates „Women go digital“ konnten in den Jahren 2021 bis 2025 rund 300 Teilnehmerinnen virtuell oder in Präsenz begrüßt werden, um sich über Karrierewege in der Digitalwirtschaft und aktuelle Themata in Vorträgen und Gruppengesprächen zu informieren und auszutauschen.

Frage 8 Welche Branchen in Hessen weisen nach Kenntnis der Landesregierung die höchsten und die niedrigsten Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern auf? Bitte nach den Daten des Hessischen Lohnatlas 2023 auflisten.

Zur Beantwortung wird auf die Grafik in Anlage 2 verwiesen.

Frage 9 Welche neuen Maßnahmen plant die Landesregierung, um Entgeltgleichheit insbesondere in den Wirtschaftsabschnitten mit den größten Lohnlücken gezielt zu fördern?

Es wird der Weg der Sensibilisierung von Multiplikatoren und Sozialpartnern fortgeführt.

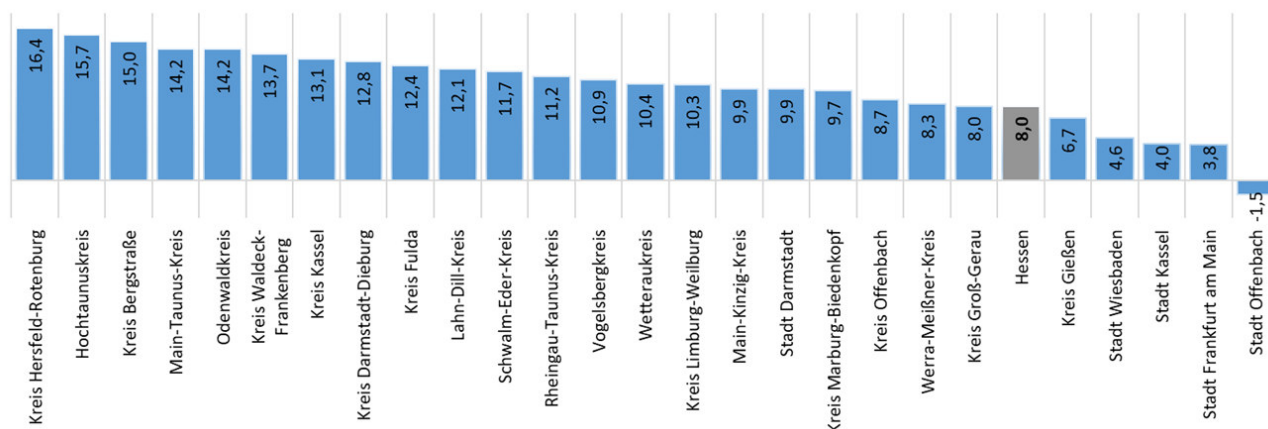
Frage 10 Wie bewertet die Landesregierung die Aussagekraft des Hessischen Lohnatlas, wenn darin ausschließlich sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung berücksichtigt wird, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung jedoch unberücksichtigt bleiben?

Es werden mit dem Hessischen Lohnatlas grundlegende Entwicklungen aufgezeigt. Ergänzend wird im Hessischen Lohnatlas die Entwicklungen von Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt kontinuierlich berichtet. Im Übrigen wird auf die ausführlichen Erläuterungen zu den Fragen 4 und 5 verwiesen.

Wiesbaden, 13. Januar 2026

Heike Hofmann

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

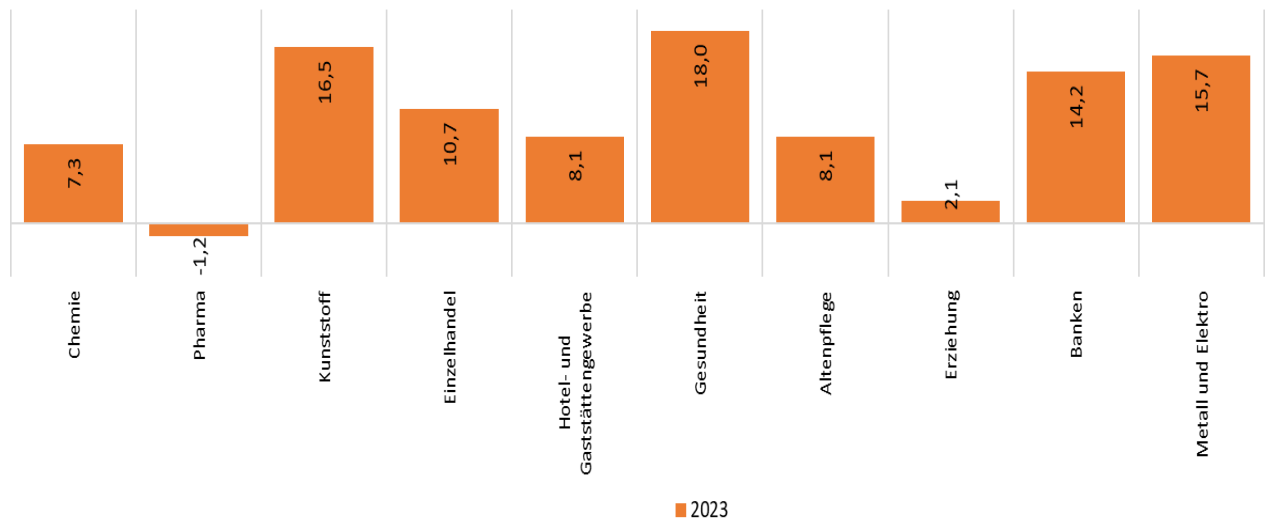


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

<https://www.hessischer-lohnatlas.de>

Abbildung: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Arbeitsort) im Jahr 2023, differenziert nach Branchen, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK aus <https://www.hessischer-lohnatlas.de>