



HESSISCHER LANDTAG

11. 08. 2025

Kleine Anfrage

Sascha Herr (fraktionslos) vom 12.05.2025**Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen****und**

Antwort

Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Vorbemerkung Fragesteller:

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein zentrales Anliegen unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung sowie ein grundlegendes Prinzip der Sozialen Marktwirtschaft, vor allem in Hinblick auf faire und leistungsgerechte Entlohnung. Trotz einiger spürbarer Fortschritte zeigen diverse Studien und Statistiken, dass Frauen in Deutschland – und auch in Hessen – nach wie vor im Durchschnitt geringere Löhne und Gehälter als Männer erzielen, selbst bei vergleichbarer Qualifikation und ähnlichen Erwerbsbiografien. Die Ursachen dieser Lohnlücke sind vielfältig und unterscheiden sich je nach Branche, Altersgruppe, Qualifikation und regionalen Gegebenheiten.

Vorbemerkung Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales:

Entgeltgleichheit ist eine elementare Eigenschaft einer funktionsfähigen und zukunftsorientierten Gesellschaft und ein Gradmesser für soziales Miteinander. Sie ist ein bedeutender Baustein zur Förderung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit, zur Frauenförderung, zur Bekämpfung von Altersarmut, zur Schaffung von Teilhabechancen und Ausdruck der Attraktivität Hessens, seiner Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und seiner Regionen. Sie kann bei der Abmilderung des Fach- und Arbeitskräftemangels helfen. Der Landesregierung liegt die Entgeltgleichheit ebenso wie die Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und mit Pflege besonders am Herzen. Seit vielen Jahren schafft sie mit dem Hessischen Lohnatlas Transparenz zur Entwicklung der Lohnungleichheit in Hessen.

Mit differenzierten und wissenschaftlich fundierten Daten bietet der Hessische Lohnatlas eine solide Basis für Dialoge und Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit. Ein wesentliches Ziel des Hessischen Lohnatlas besteht darin, Transparenz zur Entgeltlage von Frauen in allen 26 Kreisen und kreisfreien Städten zu schaffen.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, dem Minister des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum sowie der Ministerin für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege wie folgt:

Frage 1 Wie hoch ist der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen und Männern in Hessen aktuell?
Bitte auflisten nach Branche, Altersgruppe und Region.

Nach den Angaben des Hessischen Statistischen Landesamts sind die aktuellen Zahlen zum Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern der Verdiensterhebung für das Jahr 2024 entnommen. Diese berücksichtigt neben den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie Verdienste oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Demnach verdienen Frauen in Hessen im Jahr 2024 mit einem Bruttostundenverdienst in Höhe von 23,68 Euro durchschnittlich 5,54 Euro weniger als Männer (29,22 Euro). Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap, lag demnach im Jahr 2024 in Hessen bei 19 Prozent. Der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern variiert je nach persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Eigenschaften. Regionale Daten stehen nicht zur Verfügung.

Frage 2 Wie hat sich das geschlechterspezifische Lohngefälle (Gender-Pay-Gap) in Hessen in den vergangenen zehn Jahren entwickelt?

Um die Entwicklung der geschlechterspezifischen Lohnlücke besser zu erfassen, werden seit dem Jahr 2012 Daten im Hessischen Lohnatlas erfasst. Der Hessische Lohnatlas erfasst ausschließlich die sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten. Im Zeitraum von 2012 bis 2023 war eine kontinuierliche Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit zu beobachten. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung hat sich im betrachteten Zeitraum nahezu halbiert. Im Jahr 2023 beträgt die Entgeltlücke in dieser Gruppe noch 8,0 Prozent. Die Lage der Lohnlücken ist hinsichtlich einzelner Regionen, Berufsgruppen und Branchen oder Stellenniveaus heterogen. Beim Vergleich von Berufen, Branchen und Regionen wird die Parallelität von bereits erreichter Entgeltgleichheit und noch vorhandenen Lohnlücken sichtbar (Hessischer Lohnatlas – 4. Auflage 2025). Es lassen sich immer mehr Bereiche identifizieren, in denen bereits Entgeltgleichheit erreicht ist. Dazu gehören im Jahr 2023 weiterhin die Großstädte des Rhein-Main-Gebiets und die Stadt Kassel sowie die Pharmabranche in Hessen. Die Lohnlücken variieren zwischen den 26 Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen. In der Tendenz sind die Lohnlücken in den Großstädten geringer als in ländlich strukturierten Kommunen. Die Entwicklungen in einigen ländlichen und eher strukturschwachen Kreisen sind besonders bemerkenswert. Hier hatten sich bisher größere Lohnlücken bei Vollzeitbeschäftigten gezeigt. Seit dem Ende der Pandemie haben sich die Lohnlücken stark verringert. Der Grund dafür liegt in den durchschnittlich höheren Bruttomonatsentgelten von Frauen. Hinsichtlich der Altersgruppen zeigt sich, dass besonders in den jüngeren Altersgruppen Lohnlücken geringer als bei älteren Altersgruppen sind. Darüber hinaus werden Verbesserungen bei allen Altersgruppen im Zeitverlauf deutlich. Vergleiche hierzu auch die Anlagen 1 bis 4.

Frage 3 Welche Faktoren tragen laut Landesregierung maßgeblich für die bestehenden Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in Hessen bei?

Faktoren, die zu den festgestellten Befunden beitragen, sind die geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidung, Unterbrechungen im Erwerbsverlauf (insbesondere aufgrund familiärer Pflichten oder der Pflege von Angehörigen, aber auch aus individuellen persönlichen Gründen) sowie vergleichsweise hohe Teilzeitquoten von Frauen auch nach den Erziehungs- oder Pflegezeiten.

Eine wesentliche Einflussgröße auf den Lohnunterschied bleibt die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Frauen sind im Vergleich zu Männern deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt und tragen weiterhin den größeren Anteil an den Care-Arbeiten in der Versorgung von Kindern sowie von pflege- und unterstützungsbedürftigen Familienmitgliedern. Hohe Teilzeitquoten führen auch zu einer geringeren Sichtbarkeit von Frauen.

Frage 4 In welchen Branchen Hessens bestehen nach Kenntnis der Landesregierung die größten beziehungsweise geringsten Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern?

Die Daten aus der Verdiensterhebung 2024 des Hessischen Statistischen Landesamts zeigen, dass im Jahr 2024 der Unterschied des Bruttostundenverdiensts zwischen Frauen und Männern in Hessen am größten in den Wirtschaftsabschnitten M (freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen) und G (Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) war. Die Wirtschaftsabschnitte F (Baugewerbe) und P (Erziehung und Unterricht) verzeichneten hingegen im Jahr 2024 geringe Unterschiede der Bruttostundenverdienste zwischen Frauen und Männern.

Frage 5 Welche Rolle spielen Faktoren wie Teilzeitarbeit, Berufswahl und Erwerbsunterbrechungen in der geschlechterspezifischen Lohnentwicklung in Hessen?

Es wird auf die Ausführungen zu den Fragen 1 bis 3 verwiesen.

Frage 6 Welche Maßnahmen hat die Hessische Landesregierung bislang ergriffen, um mehr Transparenz bei der Lohnstruktur zu fördern und einer ungerechtfertigten Entgeltungleichheit entgegenzuwirken?

Der Hessische Lohnatlas ist das langjährig eingesetzte Instrument, um Transparenz bei der Entgeltungleichheit herzustellen. Er setzt damit immer wieder einen Impuls, um die gesamtgesellschaftliche Debatte um Entgeltgleichheit anzuregen. Bezüglich der Gestaltung der Entgelte sind aufgrund der Tarifautonomie die Sozialpartner gefordert. Die Landesregierung unterstützt

diese mit der regelmäßigen Fortschreibung des Hessischen Lohnatlas als gemeinsamen Bezugspunkt und durch den Dialog der Sozialpartner zum Hessischen Lohnatlas. Zusätzlich werden die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über unterschiedliche Formate im Hessischen Lohnatlas eingebunden. Sie dienen vor Ort als wichtige Multiplikatorinnen bei der Verbreitung der Daten des Hessischen Lohnatlas.

Im Rahmen des jährlichen Equal Pay Day setzt sich die Landesregierung gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern für die Entgeltgleichheit ein. Ganz in diesem Sinne hat die Landesregierung im Jahr 2025 gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauen- und Gleichstellungsbüros zwei hessenweite Veranstaltungen unter dem Motto „Mit Transparenz zu mehr EQUAL PAY: Chancen erkennen und ergreifen in Hessen“ angeboten. Zudem bietet das Land allein oder mit beziehungsweise über Partner wie dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) beispielsweise jährliche Veranstaltungen wie den Hessischen Zukunftsdialog und Lunch-Talks an, in denen sich Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Verwaltung, Arbeitswelt, Wissenschaft, Regionen und Gesellschaft zu verschiedenen Themen wie beispielsweise Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege, über Arbeitszeitmodelle oder Strategien der Fach- und Arbeitskräftesicherung austauschen und voneinander lernen können.

Frage 7 Welche weiteren Initiativen plant die Landesregierung, um die Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben zu verbessern, insbesondere mit Blick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Wesentlich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine verlässliche Kinderbetreuung. Das frühkindliche Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot ist von maßgeblicher sozial- und gesellschaftspolitischer Relevanz, nicht allein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch, um für alle Kinder – unabhängig von ihrer Herkunft – eine möglichst frühe und individuelle Bildung und bestmögliche Bildungschancen zu gewährleisten.

Die Landesregierung hat daher die Kindertagesbetreuung zum Schwerpunkt ihrer Arbeit gemacht. Sie unterstützt die Kommunen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Bereich der Kinderbetreuung. Die Landesregierung setzt insbesondere auf die Unterstützung von Qualität in der Kindertagesbetreuung, auf Maßnahmen zur Bindung bestehenden Personals und zur Gewinnung neuen Personals und auf die Unterstützung beim Platzausbau. So soll über bestehende Maßnahmen hinaus zum Beispiel der Bildungs- und Erziehungsplan (BEP) und seine Fortbildungsangebote weiterentwickelt werden, für mehr sprachliche Bildung und Förderung eine neue Koordinierungsstelle geschaffen werden, ein neues Förderprogramm Kita-Assistenz aufgelegt und das Landesprogramm „Starke Teams, starke Kitas“ verlängert und weiterentwickelt werden. Zur Unterstützung des Platzausbaus wird an die Investitionsprogramme von Bund und Land, mit denen seit dem Jahr 2008 mit über 600 Mio. Euro Betreuungsplätze geschaffen wurden, angeknüpft und es wird jetzt geprüft, den Kommunen zinsgünstige Darlehen für die Schaffung neuer Plätze anzubieten.

Über die Landesförderung nach dem Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB) wird das Engagement für die Kinderbetreuung vor Ort gestärkt sowie Anreize für qualitative Entwicklungen gesetzt, um damit eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Betreuung für Kinder bis zum Schuleintritt in Hessen sicherzustellen. Die Landesförderung für die Beitragsfreistellung im Kindergartenalter macht den Zugang zur frühkindlichen Bildung für die Familien im Umfang von sechs Stunden täglich kostenfrei. Das Land stellt für die Unterstützung von Qualität und Ausbau der Kindertagesbetreuung Mittel in Höhe von über einer Milliarde Euro jährlich zur Verfügung.

Zusätzlich adressieren wir mit unterschiedlichen Veranstaltungs- und Kommunikationsformaten Betriebe, Gewerkschaften, Frauen sowie weitere Interessierte, um die Möglichkeiten von Teilzeit, insbesondere im Bereich von Führungspositionen weiter zu stärken.

Ferner unterstützt die Landesregierung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege unter anderem mit „NeW – Netzwerk Wiedereinstieg“. Wiedereinsteigerinnen sind mit ihren Kompetenzen, Ressourcen und ihren Berufs- und Lebenserfahrungen eine wichtige Ressource für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Personalgewinnung. Viele stoßen bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg auf Hindernisse. Diese zu überwinden, den Frauen eine berufliche Orientierung und Qualifizierung zu ermöglichen und individuelle Unterstützung zu leisten, ist das Ziel des Netzwerks. Es richtet sich an Wiedereinsteigerinnen in unterschiedlichen Lebensphasen – aber auch an Unternehmen, ihre potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Das

Netzwerk NeW wird im ESF+-Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“ (IdeA) gefördert und besteht aus acht Trägern an fünf Standorten in Hessen. Es bietet ein breites Spektrum an Qualifizierung, Beratung und Coaching.

Teilzeitausbildung ist ein weiteres wichtiges Instrument zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ein weiterer Baustein auf dem Weg zu Entgeltgerechtigkeit. Die aus Mitteln der ESF-Initiative REACT-EU in Hessen im Jahr 2021 initiierte und im ESF+-Programm „Impulse der Arbeitsmarktpolitik“ (IdeA) fortgeführte Servicestelle Teilzeit-Ausbildung berät hessenweit Unternehmen, Ausbildungsinteressierte und Berufsschulen zur Berufsausbildung in Teilzeit. Die Servicestelle ist beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. angesiedelt und agiert in enger Abstimmung mit den Mitgliedern des hessenweiten Netzwerks „Berufsabschluss in Teilzeit – TAff in Hessen“. Gemeinsam mit Betrieben und Berufsschulen werden von der Servicestelle Faktoren für eine erfolgreiche Integration der Teilzeitausbildung in die bestehenden Strukturen herausgearbeitet. Die begleitende Öffentlichkeitskampagne verfolgt das Ziel, die Teilzeitausbildung in Hessen als eine selbstverständliche Handlungsoption in den Vorstellungen und Plänen von Ausbildungsinteressierten sowie Betrieben zu verankern. Das Modell der Teilzeitausbildung stellt für Unternehmen eine zusätzliche Chance dar, potenzielle Auszubildende zu gewinnen und sich für eine ganz neue Zielgruppe – vor allem unter den 30- bis 40-Jährigen – zu öffnen. Die Teilzeitoption richtet sich insbesondere an Ausbildungsinteressierte, die aufgrund ihrer Lebenssituation keine Berufsausbildung in Vollzeit realisieren können – zum Beispiel Erziehende, Familiensorgende, Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung oder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Des Weiteren setzt sich die Landesregierung gemeinsam mit den anderen Ländern in der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder und dort in der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ für die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt und unter anderem den Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Sorgearbeit für Kinder und zu pflegende Angehörige ein.

Zusätzlich plant die Landesregierung folgende Maßnahmen:

- Weiterer Ausbau der Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Unterstützung des Engagements der Hochschulen im Bereich Dual Career.
- Weitere Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, ohne dass den Beschäftigten der Landesverwaltung hierdurch karrieretechnische Nachteile entstehen sollen. Die (Notfall-)Kinderbetreuung für die Verwaltung soll weiter bedarfsorientiert ausgebaut werden.
- Verstetigung der in den letzten Jahren vorgenommenen Erweiterung der Anerkennung von Kinderkrankentagen. Hierzu soll die Rechtslage bei Beamten und Angestellten vereinheitlicht werden. Die Situation von Alleinerziehenden wird dabei besonders in den Blick genommen. Ziel ist es, die Erwerbs- und Vollzeitquote insbesondere von Frauen zu erhöhen. Dazu werden die Arbeitszeiten flexibilisiert und die Zeitwertkonten als Familienzeitkonten genutzt.
- Einsatz dafür, dass mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden. Der öffentliche Dienst und die öffentliche Verwaltung haben hierfür eine Vorbildfunktion inne. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung und den Einrichtungen des Landes Hessen soll erhöht werden.
- Kampagne zur gleichberechtigten Verteilung von Care-Arbeit, mehr Verantwortungsübernahme von Männern in diesem Bereich.
- Personelle Stärkung der Beratungsfunktion für die Frauenbeauftragten an zentraler Stelle.
- Prüfung, inwieweit die gesetzlich geregelten Familien- und Erziehungszeiten im Rahmen der Stufenlaufzeit im Tarifvertrag für das Land Hessen stärker berücksichtigt werden können.
- Als Baustein im Kampf gegen Altersarmut von insbesondere Frauen Einsatz dafür, dass die häusliche Pflege stärker bei der Rente – analog den Erziehungszeiten – berücksichtigt wird.
- In einem Bündnis mit Wirtschaft und Wissenschaft dafür werben, dass sich junge Frauen für MINT-Berufe entscheiden. Hierzu sollen ihnen Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten aufgezeigt und sie mit Beratungsleistungen unterstützt werden.
- Etablierung einer Gründerkultur für Frauen und Steigerung des Anteils von Gründerinnen in Hessen. Erprobung von Netzwerken und Beratungsstrukturen, Mentorinnenprogrammen, Gründerzentren und wichtigen Rahmenbedingungen wie Co-Working-Spaces und Kinderbetreuung am Arbeitsplatz in Modellprojekten.
- Fortführung der erfolgreichen Initiative „Women Go Digital“ und noch stärkere Förderung der Gründungskultur von Frauen in der Digitalisierung.
- Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen nach Erziehungs- oder Pflegezeiten.

Frage 8 Welche Kooperationen mit der hessischen Wirtschaft bestehen derzeit, um Frauen gezielt in Bereichen mit hohem Fachkräftebedarf zu unterstützen? Bitte auflisten, welche konkreten Programme oder Projekte hierbei umgesetzt werden.

Die Landesregierung hat die Fach- und Arbeitskräftesicherung zu einem Schwerpunkt ihrer Regierungsarbeit erklärt. Ziel der Landesregierung ist es, möglichst viele Potentiale für Hessen auszuschöpfen.

Im neuen Format des Zukunftskonvents Fach- und Arbeitskräfte für Hessen wird die gesamtgesellschaftliche Daueraufgabe der Abmilderung des Fach- und zunehmenden Arbeitskräftemangels von Seiten der Landesregierung Hand in Hand mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Wirtschaft, von Gewerkschaften, aus Verwaltung, Arbeitswelt und Wissenschaft, der Regionen, des Landesfrauenrats, des Ausländerbeirats, der Kirchen und vielen Weiteren bearbeitet. Der Zukunftskonvent ist ein zentrales und neues Instrument der Landesregierung, bei dem sich die entscheidenden Akteurinnen und Akteure nicht nur an einen Tisch setzen, sondern sie in der Arbeitsstruktur in direkte Mitverantwortung zieht.

Mit dem neuen Integrationsbonus für Einrichtungen und Betriebe in Engpassberufen zur Weiterentwicklung betrieblicher und sozialer Integrationsmaßnahmen für internationale Fachkräfte im beruflichen Anerkennungsverfahren unterstützt die Landesregierung die vom Fachkräftemangel besonders betroffenen und einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigter aufweisenden Bereiche der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe sowie der pflegerischen Versorgung. Dies stärkt diese Engpassbereiche, entlastet die dortigen Beschäftigten und trägt insgesamt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege ebenso wie zur Abmilderung des Personal mangels bei.

Ein wichtiger Baustein zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit zur Sicherung der Fachkräftebasis der Hessischen Landesverwaltung ist das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ für Dienststellen und Kommunen des Landes. Dieses Zertifikat zeichnet Organisationen aus, die sich durch besondere Maßnahmen zur Unterstützung ihrer Beschäftigten in der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen hervorheben. Es dient als sichtbares Qualitätsmerkmal für Beschäftigte, die eine aktive und innovative Personalpolitik betreibende Dienststelle suchen und zeigt zugleich, dass familienfreundliche Maßnahmen ein strategisches Element moderner Arbeitsweltgestaltung sind.

Die Hessische Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ wurde gemeinsam vom Land Hessen, dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, der AOK und der berufundfamilie GmbH ins Leben gerufen. Ziel war und ist es, mehr Aufmerksamkeit auf die Notwendigkeit einer pflegesensiblen Personalpolitik in den Unternehmen zu lenken und damit bessere Rahmenbedingungen für pflegende Beschäftigte im Sinne verbesserte Vereinbarkeitslösungen zu schaffen. In der hessischen Initiative übernehmen immer mehr Unternehmen und Organisationen im Schulterschluss mit der Politik gesellschaftliche Verantwortung und gestalten aktiv die Zukunft von Pflege und Beruf. Von einer offenen Kommunikationsstruktur über flexible Arbeitszeitmodelle und Führungskräfte Schulungen bis hin zu gezieltem Kompetenztraining reichen die Ideen, die hessische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entwickelt und eingeführt haben. Die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurde erstmals im Jahr 2013 von insgesamt elf Unternehmen in Hessen als sichtbares Zeichen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterzeichnet. Das Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege fördert und begleitet als Kooperationspartner die Initiative. Im Rahmen eines Festaktes wird die Charta einmal jährlich an der Initiative neu beigetretene Unternehmen verliehen. Bei dem Beitritt zur Charta handelt sich um ein freiwilliges Selbstbekenntnis zur Enttabuisierung und Würdigung der Übernahme von Pflegeaufgaben durch Beschäftigte, zur Förderung einer entsprechenden Organisationskultur sowie zum lösungsorientierten Umgang mit Situationen von pflegenden Beschäftigten. Mittlerweile haben 333 Unternehmen und Organisationen die Charta unterzeichnet (Stand Oktober 2024). Die Angebote der Initiative richten sich insbesondere an kleine und mittelständische Unternehmen.

Die vom Land geförderte Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft hat unter anderem das Ziel, die Gründungsbereitschaft von Frauen zu stärken und das Unternehmerinnentum zu fördern. Hierbei setzt sie auf den Austausch der hessischen Unternehmerinnen-Organisationen und die Vernetzung von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik.

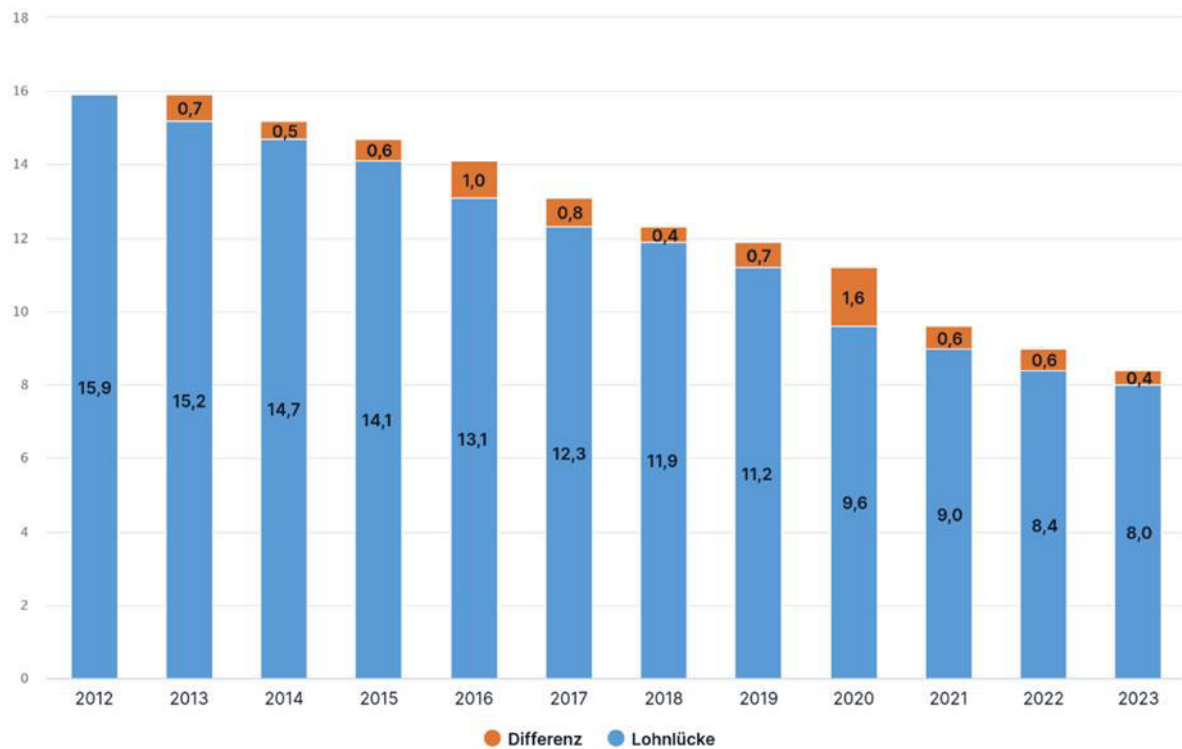
Wiesbaden, 25. Juli 2025

Heike Hofmann

Kleine Anfrage 21/2226

Anlage 1

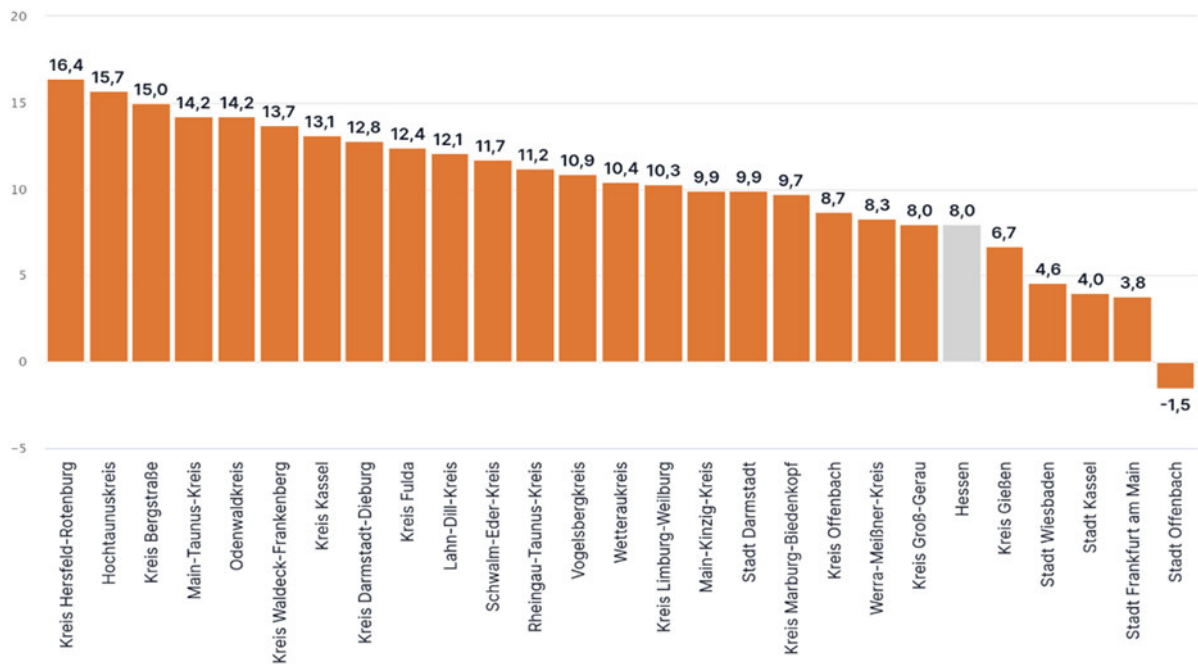
Entwicklung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung und Veränderungen zum jeweiligen Vorjahr im Zeitraum 2012 bis 2023 in Hessen (Wohnort), Angaben in Prozent und Prozentpunkten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
© Hessischer Lohnatlas, 2025, <https://www.hessischer-lohnatlas.de> am 27.05.2025

Highcharts.com

Größen der Lohnlücken zwischen den Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung* in Hessen im Jahr 2023, differenziert nach Regionen, Angaben in Prozent



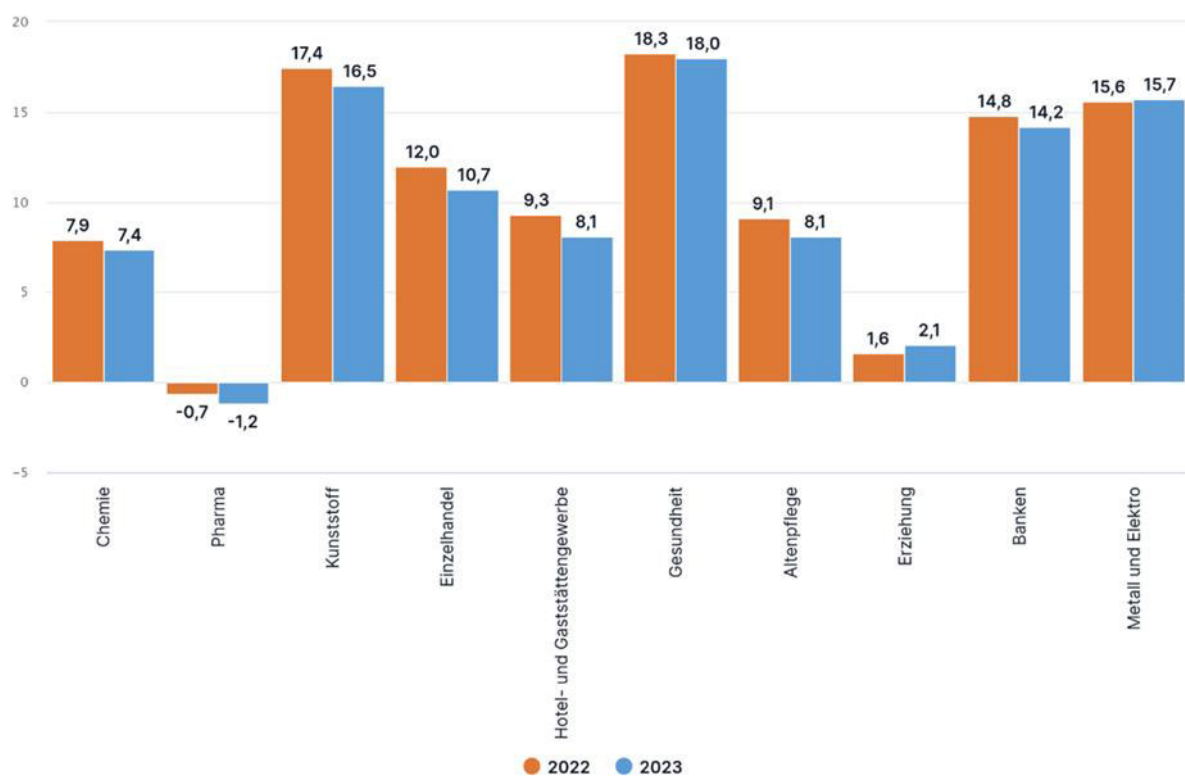
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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

© Hessischer Lohnatlas, 2025, <https://www.hessischer-lohnatlas.de> am 15.05.2025

Highcharts.com

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
© Hessischer Lohnatlas, 2025, <https://www.hessischer-lohnatlas.de> am 15.05.2025

Highcharts.com

Kleine Anfrage 21/2226

Anlage 4

Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
© Hessischer Lohnatlas, 2025, <https://www.hessischer-lohnatlas.de> am 15.05.2025

highcharts.com