



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG  
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

# IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

---

## **21|2025** Der neue IAB-Lohnmonitor beleuchtet die aktuelle Lohnentwicklung in Deutschland

Hermann Gartner, Bajai Resch, Enzo Weber

ISSN 2195-2655



# Der neue IAB-Lohnmonitor beleuchtet die aktuelle Lohnentwicklung in Deutschland

Hermann Gartner (IAB, Universität Erlangen-Nürnberg)

Bajai Resch (IAB, Universität Regensburg)

Enzo Weber (IAB, Universität Regensburg)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

## In aller Kürze

- Hier wird erstmals der IAB-Lohnmonitor präsentiert, der die Lohnentwicklung in Deutschland beobachtet. Es basiert auf der hochfrequenten Personenbefragung IAB-OPAL (Online Personenbefragung „Arbeiten und Leben in Deutschland“).
  - Im vierten Quartal 2023 lag der durchschnittliche Stundenlohn bei 23,54 Euro. Bis zum zweiten Quartal 2025 stieg er auf 25,61 Euro. Zuletzt gab es aber eine Abschwächung.
  - Die Lohnunterschiede haben sich in diesem Zeitraum verringert: Die niedrigeren Löhne stiegen stärker als die höheren, die zuletzt aber wieder angezogen haben.
  - Im Schnitt der vergangenen vier Quartale haben Frauen im Durchschnitt 15,3 Prozent pro Stunde weniger verdient als Männer. Der Gender Pay Gap ist weiter gesunken.
- Der aktuelle IAB-Lohnmonitor soll in Zukunft mehrmals jährlich erscheinen .

# Inhalt

|                                                          |           |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>In aller Kürze .....</b>                              | <b>3</b>  |
| <b>Inhalt.....</b>                                       | <b>4</b>  |
| <b>Zusammenfassung .....</b>                             | <b>5</b>  |
| <b>Summary.....</b>                                      | <b>6</b>  |
| <b>1 Einführung.....</b>                                 | <b>8</b>  |
| <b>2 Daten und Datenaufbereitung .....</b>               | <b>9</b>  |
| 2.1 Daten .....                                          | 9         |
| 2.2 Fragebogen .....                                     | 9         |
| 2.3 Datenaufbereitung.....                               | 10        |
| 2.4 Vergleich der Befragungsdaten mit Prozessdaten ..... | 11        |
| <b>3 Ergebnisse.....</b>                                 | <b>13</b> |
| <b>4 Ausblick.....</b>                                   | <b>19</b> |
| <b>Literatur .....</b>                                   | <b>20</b> |
| <b>Abbildungsverzeichnis.....</b>                        | <b>21</b> |
| <b>Tabellenverzeichnis.....</b>                          | <b>21</b> |
| <b>Impressum .....</b>                                   | <b>22</b> |

# Zusammenfassung

Die Lohnentwicklung ist eine zentrale Größe zur Charakterisierung der Arbeitsmarktentwicklung. Am IAB wird ein Monitor aufgebaut, mit dem die Lohnentwicklung in Deutschland beobachtet wird. Der IAB-Lohnmonitor basiert auf der OPAL-Befragung („Arbeiten und Leben in Deutschland“). OPAL ist eine webbasierte Personenbefragung des IAB, die arbeitsmarktbezogene Themen abfragt. Es handelt sich um eine quartalsweise Befragung von je circa 7.500 Personen im erwerbsfähigen Alter (18–65 Jahre), in der wechselnde Fragen zu aktuellen Themen gestellt werden.

Damit kann die Lohnverteilung auch nach Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Ausbildung und Erwerbsumfang – ausgewertet werden. Auf Basis der Befragung lassen sich so zeitnahe Aussagen über die Entwicklung der Lohnungleichheit treffen. Ein Vorteil der Daten zum Beispiel gegenüber der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts ist, dass bei OPAL auch der Haushaltskontext vorliegt. So können zum Beispiel Einkommen in Haushalten mit oder ohne Kinder verglichen werden. Ein Vorteil gegenüber Prozessdaten aus der Bundesagentur für Arbeit (wie dem SIAB des IAB) wiederum ist, dass auch die Löhne jenseits der Beitragsbemessungsgrenze sowie die Arbeitszeiten erfasst werden.

Wir stellen in diesem Bericht die Datengrundlagen und die Aufbereitungsschritte vor und präsentieren erste Ergebnisse aus dem IAB-Lohnmonitor: So zeigt sich, dass im vierten Quartal 2023 der durchschnittliche Stundenlohn bei 23,54 Euro lag und bis zum zweiten Quartal 2025 auf 25,61 Euro stieg. Zugleich haben sich die Unterschiede zwischen niedrigeren und höheren Löhnen in diesem Zeitraum verringert. So legten die Löhne von Personen ohne Berufsabschluss zuletzt um 13 Prozent zu, die von Personen mit Hochschulabschluss hingegen nur um 5,8 Prozent. Ein Vergleich der Löhne von Männern und Frauen zeigt: Frauen haben im Schnitt der vergangenen vier Quartale 2025 im Durchschnitt um 15,3 Prozent pro Stunde weniger verdient als Männer. Der durchschnittliche Lohn von neu eingestellten Beschäftigten schwankt meist stärker als der von bereits länger Beschäftigten. Dies zeigte sich insbesondere in den ersten Quartalen 2024 und 2025: Die Löhne in länger bestehenden Beschäftigungsverhältnissen sind im ersten Quartal 2025 gegenüber dem Vorjahresquartal um 6,7 Prozent gestiegen, die in neuen Beschäftigungsverhältnissen dagegen um 21,5 Prozent. Im zweiten Quartal lag das Verhältnis nur noch bei 6,2 Prozent zu 7,5 Prozent. Der aktuelle IAB-Lohnmonitor soll in Zukunft mehrmals jährlich erscheinen.

## Summary

Wage development is a central variable for characterizing the conditions on the labour market. An observation instrument for wage development is being developed at the IAB: the IAB Wage Monitor. It is based on the OPAL survey. OPAL is a high-frequency, web-based survey conducted by the IAB, focusing on labor market-related topics. It surveys quarterly approximately 7,500 people of working age (18–65 years), asking varying questions on current topics. Wages can be analyzed by characteristics such as age, gender, education, and employment status, as well as by quantiles. Based on this survey, timely statements about the development of wage inequality can be made.

One advantage of the OPAL data compared to, for example, the Income Survey (Verdiensterhebung) is that it also includes household context. This allows for comparisons of incomes in households with and without children. Another advantage compared to administrative data (such as the SIAB data from the IAB) is that wages are not censored at the social security contribution threshold, and working hours are also collected.

This report presents the data basis, the preparation steps and report first results from the wage monitoring system. For example, the average hourly wage was €23.54 in the fourth quarter of 2023. By the second quarter of 2025, it had risen to €25.61. Wage disparities decreased during this period. A comparison of the wages of men and women shows that: On average of the past four quarters of 2025, women earned on average 15.3 percent less than men. The average wage of newly hired employees tends to fluctuate more than that of long-term employees. This was particularly evident in the first quarters of 2024 and 2025: Wages in existing employment relationships increased by only 6.7 percent in the first quarter of 2025 compared to the same quarter of the previous year, while wages in new employment relationships increased by 21.5 percent. In the second quarter, the relation was 6.2 percent to 7.5 percent. The current IAB wage monitor will be published several times a year in the future.

# Danksagung

Wir bedanken uns bei Martin Popp für hilfreiche Kommentare und bei Yasemin Yilmaz für umsichtige Prüfungen. Beim OPAL-Team des IAB bedanken wir uns dafür, dass sie unsere thematischen Interessen in die Erhebung aufgenommen haben.

# 1 Einführung

Die Lohnentwicklung ist ein zentraler Bestandteil der Arbeitsmarktforschung und liefert wichtige Grundlagen für wirtschaftspolitische Entscheidungen. Sie hat nicht nur Auswirkungen auf die individuelle Einkommenssituation, sondern auch auf gesamtwirtschaftliche Aspekte, wie das Konsumverhalten, soziale Ungleichheit oder das Beschäftigungsniveau. Trotzdem existieren bislang nur wenige Datengrundlagen (wie zum Beispiel die Verdiensterhebung von Destatis), die eine systematische, kontinuierlichen und schnelle Lohn-Beobachtung erlauben, also eine methodisch fundierte Erfassung von Lohndaten über unterschiedliche Beschäftigtengruppen hinweg.

Dieser Bericht stellt ein neues Lohn-Monitor-System vor, das am IAB entwickelt wird. Es basiert auf der hochfrequenten Personenbefragung OPAL. Das wesentliche Ziel eines Lohn-Monitors ist es, möglichst unverzerrte und zuverlässige Lohndaten zu generieren. Löhne können so neben Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Ausbildung und Erwerbsumfang auch nach Quantilen ausgewertet werden. So lassen sich zeitnahe Aussagen über Lohnungleichheit treffen. Diese war in Deutschland über Jahrzehnte deutlich gestiegen, aber seit Beginn der 2010er Jahre eher wieder zurückgegangen. Dies betrifft vor allem die Ungleichheit in der unteren Hälfte der Lohnverteilung (Hutter/Weber 2023). Zudem richten wir das Augenmerk auf die Lohnentwicklung in bestehenden und neu begonnenen Jobs.

Darüber hinaus entsteht mit OPAL ein neuer Mikrodatensatz, der für die Lohnforschung genutzt werden kann. Ein Vorteil zum Beispiel gegenüber der Verdiensterhebung ist, dass bei OPAL auch der Haushaltskontext vorhanden ist. So können zum Beispiel Einkommen in Haushalten mit oder ohne Kinder verglichen werden. Ein Vorteil gegenüber Prozessdaten (wie dem SIAB des IAB) ist, dass die Löhne nicht an der Beitragsbemessungsgrenze zensiert sind und Arbeitszeiten abgefragt werden. Die OPAL-Daten sich auch mit den administrativen Daten verknüpfbar. Die administrativen Daten können dann mit Informationen zu dort fehlenden genauen Arbeitszeiten und Löhnen jenseits der Beitragsbemessungsgrenze ergänzt werden. Die Informationen aus OPAL können andererseits mit detaillierten biographischen Angaben aus den administrativen Daten erweitert werden.

In dieser Arbeit wird ein Fokus auf die Validität der OPAL-Befragungsdaten gelegt, indem diese mit den Daten der Beschäftigtenmeldung abgeglichen werden. Dadurch lässt sich einschätzen, inwieweit Selbstangaben mit davon unabhängig erhobenen Daten übereinstimmen und welche systematischen Abweichungen bestehen. Ein weiteres Thema ist der Umgang mit fehlenden Werten und darauf basierenden Imputationen. In Befragungsdaten treten häufig Lücken auf, die durch geeignete Methoden behandelt werden müssen, um Verzerrungen zu minimieren und eine konsistente Analyse zu gewährleisten.

## 2 Daten und Datenaufbereitung

### 2.1 Daten

Verwendet werden Daten aus der IAB-OPAL-Erhebung (Coban et al. 2024). OPAL ist eine hochfrequente webbasierte Personenbefragung des IAB, die arbeitsmarktbezogene Themen abfragt. Es handelt sich um eine quartalsweise Befragung von je circa 7.500 Personen im erwerbsfähigen Alter (18–65 Jahre), in der wechselnde Fragen zu aktuellen Themen gestellt werden. Zudem gibt es einen Fragenkatalog, der jedes Quartal standardmäßig wiederholt wird. Das betrifft Merkmale, die sich häufiger ändern können und von zentralem Interesse für die Arbeitsmarktbeobachtung sind, wie Arbeitszeit und Löhne.

Ziel von IAB-OPAL ist es, Informationen über die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen im erwerbsfähigen Alter zu sammeln, um die sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen besser zu verstehen. Solche Veränderungen können verschiedene Bevölkerungsgruppen in unterschiedlicher Weise betreffen. Die Panelbefragung ermöglicht es, unterschiedliche persönliche Lebenslagen zu erfassen und in anonymisierter Form auszuwerten und dient damit sowohl als Datenbasis für die arbeitsmarkt- und sozialpolitische Forschung als auch als Grundlage für die Beratung von Politik und Verwaltung. Mit IAB-OPAL wird somit eine neue Forschungsdateninfrastruktur geschaffen und ein Beitrag zu einer verbesserten Arbeitsmarkt-Beobachtung geleistet.

Das Panel besteht aus einer Core-Studie, die alle drei bis vier Monate dieselben Personen befragt, sowie Ad-Hoc-Studien, die situativ aufgesetzt werden, beispielsweise zur Erfassung krisenbezogener Entwicklungen durch Befragung ausgewählter Personengruppen. Für den Lohn-Monitor ist ausschließlich die Core-Studie relevant. Dabei umfasst die OPAL-Core-Studie ständige Module (z. B. Erwerbsstatus, Einkommen), rotierende Module (z. B. Familienstand, Haushaltsstruktur) und einmalige Erhebungen (z. B. zu Geschlecht oder Schulabschluss bei der erstmaligen Befragung).

Bei der Stichprobenziehung wird zwischen verschiedenen Kohorten und Ziehungsquellen unterschieden. Bisher wurden sieben Wellen (2023Q4 bis 2025Q2) der Core-Studie durchgeführt. In der dritten und siebten Welle kam zur ersten Kohorte weitere hinzu. Jede Welle bildete etwa ein Quartal ab. Eine Besonderheit ist die mögliche Kombination von Befragungsdaten mit Prozessdaten, sofern die Teilnehmenden der Verknüpfung zustimmen. Dadurch ergeben sich weitere analytische Möglichkeiten, insbesondere für die Validierung der Befragungsdaten.

### 2.2 Fragebogen

Im Fragebogen wird unter anderem nach dem aktuellen Status am Arbeitsmarkt gefragt. Personen, die angeben abhängig beschäftigt zu sein, werden im Verlauf des Fragebogens nach ihrem Lohneinkommen gefragt.

Als nächstes wird gefragt, ob die Person im letzten Monat beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt war. Wenn ja, wird ein Fragenkatalog zum vergangenen Monat gestellt, wenn nein, ein reduzierter Katalog zur aktuellen Beschäftigung. Dabei werden auch Fragen zur Arbeitszeit

und zum Einkommen gestellt. Bei mehreren Arbeitgebern wird nach dem Hauptarbeitsgeber gefragt. Als Hauptbeschäftigung gilt diejenige Beschäftigung, in der die meiste Arbeitszeit verbracht wird. Aus dem Fragekatalog zur Arbeitszeit liegen Informationen zur regulären Wochenarbeitszeit vor und zu den im Vormonat ausbezahlten Überstunden.

In den Fällen ohne Arbeitgeberwechsel wird der Stundenlohn abgefragt, falls ein solcher vereinbart wurde. Daneben wird das monatliche Brutto- und das Netto-Arbeitseinkommen abgefragt. In Fällen, in denen kein Wert angegeben wurde, wurde abgefragt, ob das Einkommen in einem bestimmten Intervall liegt. Zur Abfrage des Einkommens gibt es den Hinweis: „Wenn Sie im letzten Monat Sonderzahlungen hatten, z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Nachzahlungen, rechnen Sie diese bitte nicht mit. Entgelt für Überstunden rechnen Sie dagegen mit.“

## 2.3 Datenaufbereitung

Für die Analyse des Lohnes werden abhängig beschäftigte Personen betrachtet. Auszubildende und Personen im Bundesfreiwilligendienst werden ausgeschlossen. In der ersten Welle sind rund 11.600 Personen abhängig beschäftigt (vgl. Tabelle 1). Um unplausible Werte zu bereinigen, wurde das obere und untere Prozent der Löhne ausgeschlossen.

**Tabelle 1: Fallzahlen insgesamt und Fälle mit Lohnangaben**

| Welle | Befragte | Abhängig Beschäftigte | Monatslohn | davon als Intervall | Stundenlohn |
|-------|----------|-----------------------|------------|---------------------|-------------|
| 1     | 18.869   | 11.583                | 10.958     | 460                 | 3.444       |
| 2     | 6.931    | 4.382                 | 4.221      | 104                 | 1.120       |
| 3     | 14.023   | 9.038                 | 8.589      | 366                 | 2.447       |
| 4     | 8.286    | 5.477                 | 5.241      | 192                 | 1.426       |
| 5     | 7.579    | 5.026                 | 4.834      | 130                 | 1.208       |
| 6     | 7.220    | 4.887                 | 4.696      | 137                 | 1.136       |
| 7     | 13.281   | 9.075                 | 8.660      | 382                 | 2.282       |

Quelle: OPAL, eigene Berechnungen. © IAB

In den Fällen, für die kein Punktwert genannt wurde, sondern eine Intervallangabe, wurden Punktwerte imputiert. Die Werte wurden dabei aus einer diskreten Verteilung aus 25 gleichbreiten Abschnitten gezogen, wobei die Zielverteilung aus der empirischen Verteilung der angegebenen Löhne berechnet wurde. In der ersten Welle war das bei 460 Personen der Fall.

Die Personen wurden gefragt, ob im Arbeitsvertrag ein Stundenlohn vereinbart wurde, und wenn ja, in welcher Höhe. In der ersten Welle sind gibt es für rund 3.440 Personen eine Angabe zum Stundenlohn. Die meisten Personen haben also keine Stundenlöhne angegeben. Für diese wird der Stundenlohn aus dem Bruttomonatslohn (mit 10.960 Angaben) und der bezahlten Arbeitszeit berechnet. Dazu werden die reguläre Arbeitszeit und die ausbezahlten Überstunden benötigt. Als Obergrenze für vertragliche Arbeitszeiten wurden dabei 60 Stunden gesetzt. Werte darüber wurden ausgeschlossen. Häufig sind dies Personen, die Bereitschaftsdienst oder Ähnliches leisten.

Um aus der wöchentlichen Arbeitszeit die monatliche Arbeitszeit zu berechnen, wird der Faktor 4,33 verwendet (siehe auch Schröder et al. 2023). Da zum Monatseinkommen gegebenenfalls auch ausbezahlten Überstunden kommen, berechnet sich der Stundenlohn als:

Stundenlohn = Bruttomonatseinkommen / (Wöchentliche Arbeitszeit · 4,33 + ausbezahlte Überstunden)

Wenn angegeben wurde, dass Überstunden ausbezahlt wurden, aber nicht wie viele, haben wir die Stunden mit dem Durchschnitt der ausbezahlten Überstunden, für die im gleichen Quartal Angaben vorliegen, imputiert.

Es gibt Fälle, bei denen der berechnete Stundenlohn unter dem Mindestlohn liegt. Zum Teil betrifft das ehemalige Langzeitarbeitslose, für die eine Ausnahme vom Mindestlohn möglich ist. Zum Teil können das auch fehlerhafte Angaben sein oder Fälle, in denen der Mindestlohn nicht eingehalten wird. In der OPAL-Befragung sind es 2,16 Prozent der Fälle, bei denen der Stundenlohn kleiner ist als der Mindestlohn. Ähnliche oder zum Teil höhere Anteile finden sich in anderen Erhebungen: Bei der Verdiensterhebung (im Jahr 2024) sind es 2,2 Prozent der Fälle, bei denen der Stundenlohn unter dem Mindestlohn liegt, im SOEP (2023) sind es 6,6 Prozent (siehe Mindestlohnkommission, 2025).

## 2.4 Vergleich der Befragungsdaten mit Prozessdaten

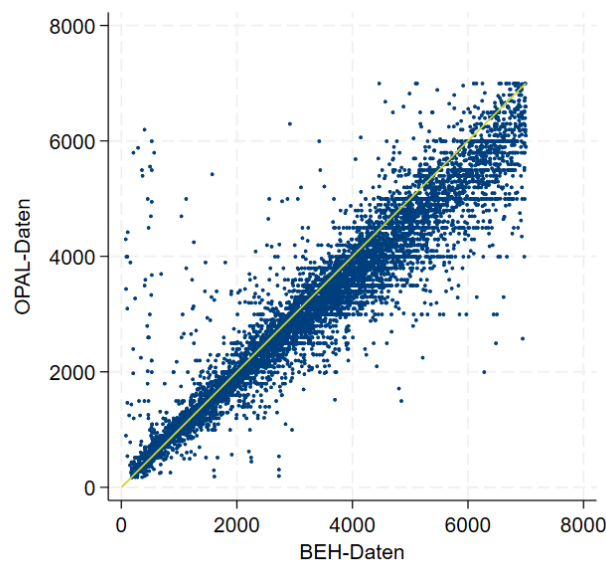
Für die erste Welle der Befragung liegen Prozessdaten der Beschäftigtenhistorik vor, die mit der Befragung auf Personenebene verknüpft werden können. Dies erlaubt einen Vergleich der Daten und eine Qualitätsbewertung.

Vergleicht man direkt die Bruttomonatslöhne, die in OPAL angegeben wurden mit denen aus der Beschäftigtenhistorik<sup>1</sup> (BEH) zeigt sich eine hohe Korrelation. Bei höheren Einkommen sind die Angaben in OPAL im Durchschnitt geringer als laut der BEH. Dies lässt sich aber damit erklären, dass Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld bei OPAL nicht mitgezählt werden. Da dies sozialversicherungspflichtige Einkommen sind, sind sie in den BEH-Angaben aber enthalten.

---

<sup>1</sup> In der BEH ist der Lohn pro Kalendertag angegeben. Für den Vergleich wurde der Tageslohn mit 30,5 multipliziert.

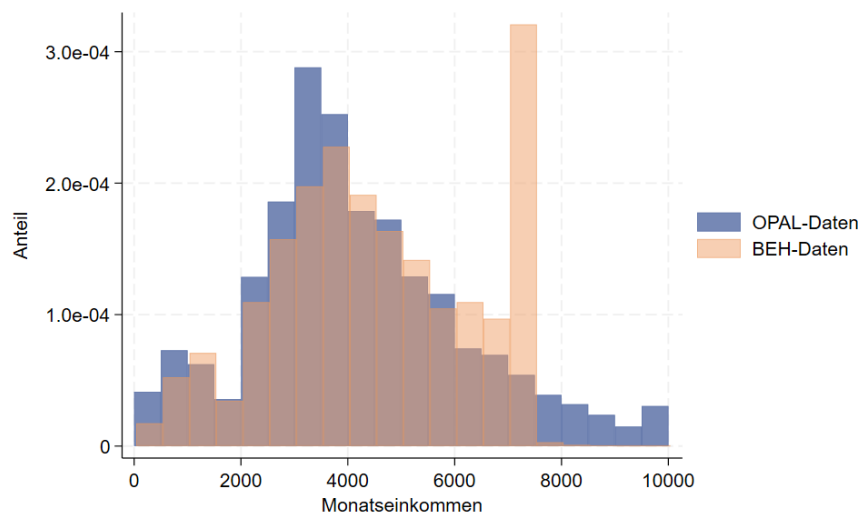
**Abbildung 1: Vergleich Lohnangaben aus der OPAL und aus der Beschäftigtenhistorik im Scatterplot**



Quelle: OPAL, BEH, Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende, eigene Berechnungen. © IAB

Der Vergleich der Löhne aus der OPAL-Befragung mit der BEH zeigt einen Vorteil der Befragung: Da in der BEH nur das sozialversicherungspflichtige Entgelt angegeben wird, sind dort die Löhne an der Beitragsbemessungsgrenze zensiert. Bei Lohnanalysen mit der BEH kommen daher oft stochastische Imputationsverfahren zum Einsatz. Bei den OPAL-Angaben liegen Informationen über die gesamte Lohnverteilung vor (Abbildung 2).

**Abbildung 2: Vergleich Lohnangaben aus der OPAL und aus der Beschäftigtenhistorik im Histogramm**



Quelle: OPAL, BEH, Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende, eigene Berechnungen. © IAB

### 3 Ergebnisse

Im vierten Quartal 2023 lag der durchschnittliche Stundenlohn laut OPAL bei 23,54 Euro (vgl. Tabelle 2). Bis zum zweiten Quartal 2025 stieg er auf 25,61 Euro. Gegenüber dem Vorjahresquartal nahm der Lohn um 5,5 Prozent zu. In der ersten Jahreshälfte 2025 haben sich aber die Löhne kaum verändert.

**Tabelle 2: Stundenlöhne, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025**

Nominale Stundenlöhne, Durchschnitt und Perzentile

| Quartal      |   | 2023  | 2024  | 2024  | 2024  | 2024  | 2025  | 2025  |
|--------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|              |   | Q4    | Q1    | Q2    | Q3    | Q4    | Q1    | Q2    |
| Durchschnitt |   | 23.54 | 24.05 | 24.27 | 24.66 | 25.18 | 25.70 | 25.61 |
| Dezil        | 1 | 13.00 | 13.50 | 13.50 | 13.86 | 14.50 | 14.52 | 14.50 |
|              | 2 | 15.25 | 16.00 | 15.88 | 16.36 | 17.32 | 17.32 | 17.13 |
|              | 3 | 17.32 | 18.00 | 18.00 | 18.48 | 19.19 | 19.63 | 19.16 |
|              | 4 | 19.20 | 19.80 | 20.02 | 20.30 | 21.00 | 21.50 | 21.00 |
|              | 5 | 21.12 | 21.81 | 22.00 | 22.50 | 23.09 | 23.67 | 23.28 |
|              | 6 | 23.50 | 24.00 | 24.43 | 24.87 | 25.40 | 26.00 | 25.94 |
|              | 7 | 26.16 | 27.24 | 27.50 | 28.00 | 28.58 | 29.23 | 28.87 |
|              | 8 | 30.39 | 31.41 | 31.76 | 31.79 | 32.33 | 33.31 | 32.99 |
|              | 9 | 37.07 | 37.58 | 37.56 | 38.00 | 38.49 | 39.26 | 39.84 |

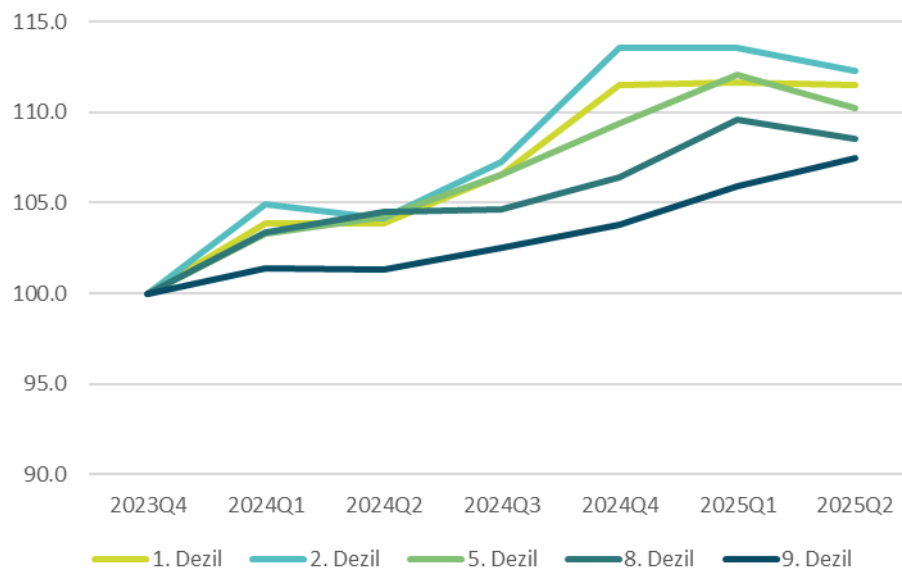
Quelle: OPAL, eigene Berechnungen. © IAB

Die Lohnentwicklung variiert deutlich entlang der Lohnverteilung, wie die Abbildung 1 zeigt. Der Nominallohn des untersten Dezils, also des Wertes, bei dem 10 Prozent der Beschäftigten weniger verdient haben, ist Anfang 2024 um gut 3 Prozent gestiegen – was auf die Anhebung des Mindestlohns zurückzuführen war. Die oberen Löhne entwickelten sich bis zum dritten Quartal 2024 schwächer, haben aber dann wieder an Fahrt gewonnen.

In den 90er und den Nuller-Jahren haben die unteren Löhne weniger zugenommen als die oberen Löhne - Lohnunterschiede nahmen also zu. Anfang der Zehner-Jahre hat sich das geändert (siehe Weber, 2016, Möller, 2016 oder Grabka, 2025) und die Lohnungleichheit hat abgenommen (mögliche Ursachen dafür diskutieren Bossler/Schank (2023) und Börschlein et al. (2024)). Auch im Beobachtungszeitraum der OPAL-Befragung haben sich die Lohnunterschiede weiter verringert: Der Gini-Koeffizient sank von 0,223 im vierten Quartal 2023 auf 0,213 im zweiten Quartal 2025.

**Abbildung 3: Lohnentwicklung nach Dezilen**

Nominallohn, 4. Quartal 2023 auf 100 normiert



Quelle: OPAL, eigene Berechnungen. © IAB

Für die Einschätzung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sind die Lohneinkommen ein wichtiger Indikator. Im zweiten Quartal 2025 haben Männer im Durchschnitt 26,18 Euro pro Stunde verdient, Frauen verdienten 23,53 Euro (vgl. Tabelle 3). Im Durchschnitt haben Frauen damit um 10,1 Prozent weniger verdient als Männer. Im Schnitt der vergangenen vier Quartale waren es 15,3 Prozent. Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist dabei gesunken: Gegenüber dem vierten Quartal 2023 nahm die Lohnlücke um 7,7 Prozentpunkte ab. Neben einem seit einigen Jahren anhaltenden Aufholen der Frauen kann dabei auch eine Rolle spielen, dass männerdominierten Branchen wie Industrie und Bau in der Krise waren.

Auch der Haushaltskontext kann ein wichtiger Faktor sein, der den Stundenlohn beeinflusst. Unterscheidet man Haushalte, in denen Kinder unter 18 leben, von anderen Haushalten, zeigen sich weitere Unterschiede bei den Löhnen von Männern und Frauen (vgl. Tabelle 4). Männer in Haushalten mit Kindern verdienen deutlich mehr als Männer in Haushalten ohne Kinder. Bei den Frauen sind diese Unterschiede sehr viel kleiner.<sup>2</sup> So waren im zweiten Quartal 2025 die Löhne von Männern mit Kindern im Haushalt um 10,1 Prozent höher als bei Männern ohne Kinder. Bei Frauen lag dieser Unterschied nur 1,4 Prozent.

<sup>2</sup> Es gibt mehrere Studien, die zeigen, dass Frauen mit Kindern weniger verdienen als Frauen ohne Kinder und dass Männer demgegenüber mehr verdienen, wenn sie Kinder haben (Für eine Diskussion siehe zum Beispiel Goldin et al. 2024). Dass sich das in den Durchschnitt hier nicht zeigt, kann womöglich mit Kompositions- oder Selektionseffekten erklärt werden. Ein Kompositionseffekt besteht, wenn die Gruppen, die verglichen werden, verschieden zusammengesetzt sind. Wenn zum Beispiel Frauen in Haushalten mit Kindern im Durchschnitt älter sind, bekommen sie womöglich wegen mehr Berufserfahrung einen höheren Lohn als die jüngeren Frauen in der anderen Gruppe, obwohl sie womöglich einen geringeren Lohn als gleichaltrige kinderlose Frauen bekommen. Das würde den Durchschnittslohn der Frauen in Haushalten mit Kinder nach oben ziehen. Ein Selektionseffekt besteht darin, dass sich Frauen mit geringeren Einkommen in der Familiengründungsphase häufiger ganz vom Arbeitsmarkt zurückziehen und für diese keine Löhne mehr vorliegen. Das drückt den Durchschnittslohn in Haushalten mit Kindern nach oben. Diese Effekte zu quantifizieren erfordert weitergehende statistische Analysen. Erste Regressions-Analysen zeigen zumindest, dass für einen möglichen Kompositionseffekt das Alter und das Ausbildungsniveau nicht ausschlaggebend sind.

**Tabelle 3: Stundenlöhne nach Geschlecht, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025**

Nominale Stundenlöhne, Durchschnitt und Perzentile

| Quartal      |   | 2023  | 2024  | 2024  | 2024  | 2024  | 2025  | 2025  |
|--------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|              |   | Q4    | Q1    | Q2    | Q3    | Q4    | Q1    | Q2    |
| Männer       |   |       |       |       |       |       |       |       |
| Durchschnitt |   | 25.71 | 26.37 | 26.39 | 27.07 | 27.35 | 27.72 | 26.18 |
| Dezil        | 1 | 14.00 | 14.43 | 14.42 | 15.00 | 15.15 | 15.01 | 14.50 |
|              | 2 | 16.50 | 17.32 | 17.05 | 17.90 | 18.48 | 18.48 | 17.30 |
|              | 3 | 18.73 | 19.45 | 19.54 | 20.00 | 20.53 | 21.00 | 19.40 |
|              | 4 | 20.79 | 21.61 | 21.80 | 22.43 | 22.96 | 23.09 | 21.50 |
|              | 5 | 23.09 | 24.00 | 24.25 | 24.92 | 25.32 | 25.87 | 23.86 |
|              | 6 | 25.98 | 27.37 | 27.14 | 28.09 | 28.37 | 28.87 | 26.56 |
|              | 7 | 29.61 | 30.79 | 30.60 | 31.47 | 31.50 | 32.00 | 29.75 |
|              | 8 | 34.31 | 35.00 | 34.64 | 35.18 | 35.53 | 36.00 | 34.35 |
|              | 9 | 41.00 | 41.57 | 40.91 | 41.57 | 41.81 | 42.90 | 40.89 |
| Frauen       |   |       |       |       |       |       |       |       |
| Durchschnitt |   | 21.12 | 21.53 | 22.03 | 21.99 | 22.82 | 23.45 | 23.53 |
| Dezil        | 1 | 12.60 | 13.00 | 13.01 | 13.00 | 14.00 | 14.00 | 14.50 |
|              | 2 | 14.25 | 14.95 | 15.00 | 15.00 | 16.15 | 16.32 | 16.87 |
|              | 3 | 16.17 | 17.00 | 16.92 | 17.25 | 18.00 | 18.50 | 18.76 |
|              | 4 | 18.00 | 18.48 | 18.60 | 19.00 | 19.63 | 20.21 | 20.21 |
|              | 5 | 19.57 | 20.00 | 20.35 | 20.46 | 21.00 | 21.88 | 22.00 |
|              | 6 | 21.20 | 21.76 | 22.32 | 22.39 | 23.09 | 23.69 | 23.78 |
|              | 7 | 23.50 | 23.77 | 24.41 | 24.61 | 25.40 | 26.00 | 25.98 |
|              | 8 | 26.06 | 26.72 | 27.71 | 27.42 | 28.29 | 29.50 | 29.05 |
|              | 9 | 31.48 | 32.33 | 33.16 | 32.24 | 33.59 | 34.76 | 34.64 |

Quelle: OPAL, eigene Berechnungen. © IAB

**Tabelle 4: Stundenlöhne nach Geschlecht und Haushaltskontext, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025**

Nominale Stundenlöhne, Durchschnitt

| Welle |    | Mann/ keine Kinder | Mann/ Kinder | Frau/ keine Kinder | Frau/ Kinder |
|-------|----|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
| 2023  | Q4 | 24.25              | 27.91        | 20.94              | 21.42        |
| 2024  | Q1 | 25.29              | 27.96        | 21.19              | 22.06        |
| 2024  | Q2 | 25.11              | 28.34        | 21.84              | 22.34        |
| 2024  | Q3 | 26.03              | 28.66        | 21.85              | 22.18        |
| 2024  | Q4 | 25.98              | 29.19        | 22.66              | 23.17        |
| 2025  | Q1 | 26.36              | 29.73        | 23.33              | 23.69        |
| 2025  | Q2 | 26.77              | 29.47        | 24.35              | 24.69        |

Quelle: OPAL, eigene Berechnungen. © IAB

Die OPAL-Befragung erlaubt auch getrennte Analysen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Das ist ein Vorteil gegenüber Lohnanalysen mit der Beschäftigtenhistorik. Dort lassen sich nur Löhne von Vollzeitbeschäftigten auswerten, da genauere Angaben über die Arbeitszeit fehlen. Die OPAL-Auswertung zeigt: Im zweiten Quartal 2025 lagen die Löhne der Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt bei 27,08 Euro, 0,2 Prozent mehr als im Vorquartal (vgl. Tabelle 5). Bei den Teilzeitbeschäftigten lagen die Löhne bei 21,94 Euro, 1,7 Prozent weniger als im Vorquartal. Gegenüber dem Vorjahresquartal sind die Löhne bei Vollzeitbeschäftigten um 5,5 bei Teilzeitbeschäftigten um 5,9 Prozent gestiegen.<sup>3</sup>

**Tabelle 5: Stundenlöhne, Vollzeit und Teilzeit, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025**

Nominale Stundenlöhne, Durchschnitt

|      | Welle | Vollzeit | Teilzeit |
|------|-------|----------|----------|
| 2023 | Q4    | 24.81    | 20.30    |
| 2024 | Q1    | 25.26    | 20.77    |
| 2024 | Q2    | 25.68    | 20.72    |
| 2024 | Q3    | 25.96    | 21.20    |
| 2024 | Q4    | 26.51    | 21.76    |
| 2025 | Q1    | 27.04    | 22.31    |
| 2025 | Q2    | 27.08    | 21.94    |

Quelle: OPAL, eigene Berechnungen. © IAB

Bei der Betrachtung der Vollzeitbeschäftigten bietet sich ein Vergleich mit der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes an. Dort ist der Durchschnittslohn etwas höher als nach den OPAL-Daten. So lag danach im April 2024 der Bruttostundenlohn von Vollzeitbeschäftigten nach der Verdiensterhebung (GENESIS Nr. 62361-0031) bei 27,28 Euro. Deren Durchschnitt im 2. Quartal 2024 lag nach der OPAL-Erhebung bei 25,68Euro (siehe Tabelle 4). Eine mögliche Erklärung für den Unterschied ist ein anderes Erhebungsdesign. So enthält die Verdiensterhebung im Gegensatz zu OPAL auch Beamte (siehe Destatis, 2025). Bei der Verdiensterhebung werden die Wirtschaftsabschnitte "Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung" und "Erziehung und Unterricht" nicht direkt erhoben, sondern mithilfe anderer Datenquellen geschätzt. Bei OPAL werden Beschäftigte aus allen Sektoren gleichermaßen befragt.

Die durchschnittlichen Löhne unterscheiden sich auch deutlich zwischen Personen mit unterschiedlichen Ausbildungsniveaus (vgl. Tabelle 6). Unterschieden werden drei Qualifikationsgruppen: Personen ohne Berufsausbildung und ohne Abitur, Personen mit Berufsausbildung oder Abitur und Personen mit einem akademischen Abschluss. Im zweiten Quartal 2025 verdienten Personen ohne Berufsabschluss 18,60 Euro, oder 13,0 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Personen mit einer Berufsausbildung verdienten 24,44 Euro (+ 8,0 Prozent), Personen mit Hochschulabschluss verdienten 31,79 Euro (+ 5,8 Prozent). Das kräftige Wachstum

<sup>3</sup> Das Lohnwachstum der beiden Gruppen ist hier etwas größer als das Gesamtwachstum des Lohnes von 5,53 Prozent. Das erklärt sich aus einem steigenden Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Die Gruppe mit den geringeren Löhnen bekam also ein größeres Gewicht, was den gesamten Durchschnitt nach unten zog und zu einer kleineren Wachstumsrate als bei den Teilgruppen führte.

der Löhne bei den Geringqualifizierten ist dabei auf ein hohes Lohnwachstum der oberen Dezile innerhalb dieser Gruppe zurück zu führen. Unter den Geringqualifizierten haben die Lohnunterschiede also zugenommen.

**Tabelle 6: Stundenlöhne nach Ausbildungsabschluss, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025**

Nominale Stundenlöhne, Durchschnitt

| Welle |    | Kein Berufsabschluss | Berufsausbildung/Abitur | Hochschulabschluss |
|-------|----|----------------------|-------------------------|--------------------|
| 2023  | Q4 | 15.68                | 21.65                   | 30.02              |
| 2024  | Q1 | 16.21                | 22.24                   | 29.94              |
|       | Q2 | 16.46                | 22.62                   | 30.05              |
|       | Q3 | 16.91                | 23.26                   | 29.72              |
|       | Q4 | 17.53                | 23.69                   | 30.45              |
| 2025  | Q1 | 18.71                | 24.06                   | 30.98              |
|       | Q2 | 18.60                | 24.44                   | 31.79              |

Quelle: OPAL, eigene Berechnungen. © IAB

Weitere Einblicke erlaubt die Auswertung der Lohentwicklung für unterschiedliche Altersgruppen (vgl. Tabelle 7). Die Löhne der unter 25-jährigen fallen deutlich geringer als die Löhne älterer Gruppen aus. Bei den unter 25-jährigen ist häufig die Ausbildung noch nicht abgeschlossen, wie etwa bei Studierenden, die nebenbei arbeiten. Der Lohn unterscheidet zwischen den älteren Gruppen sich nur noch wenig.

**Tabelle 7: Stundenlöhne nach Altersgruppen, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025**

Nominale Stundenlöhne, Durchschnitt

| Welle |    | unter 25 | ab 25 bis 39 | ab 40 bis 54 | ab 55 |
|-------|----|----------|--------------|--------------|-------|
| 2023  | Q4 | 16.02    | 23.56        | 24.52        | 24.16 |
| 2024  | Q1 | 15.59    | 23.44        | 25.20        | 25.54 |
| 2024  | Q2 | 16.17    | 24.11        | 25.38        | 25.25 |
| 2024  | Q3 | 16.26    | 24.30        | 25.74        | 26.05 |
| 2024  | Q4 | 17.08    | 24.73        | 26.21        | 26.38 |
| 2025  | Q1 | 17.82    | 25.49        | 26.60        | 26.45 |
| 2025  | Q2 | 18.41    | 25.40        | 27.21        | 25.49 |

Quelle: OPAL, eigene Berechnungen. © IAB

Die altersbezogenen Löhne sind über die Quartale unterschiedlich gewachsen: Im ersten Quartal 2024 sind die Löhne der unter 25-Jährigen etwas zurückgegangen, die der über 54-Jährigen sind dagegen gestiegen. Das Muster hat sich im weiteren Verlauf umgekehrt: Die unter 25-Jährigen verdienten im zweiten Quartal 2025 um 13,8 Prozent mehr als ein Jahr zuvor, die über 54-Jährigen um 0,9 Prozent mehr.

Die Löhne von neu abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnissen reagieren auf die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt für gewöhnlich stärker als die Löhne von länger bestehenden Beschäftigungen (dazu Haefke et al., 2013). Das bestätigt sich auch in den OPAL-Daten, wenn wir zwischen neuen und länger als einen Monat bestehenden Beschäftigungen unterscheiden. Da die Fallzahl bei neu begonnenen Tätigkeiten sehr klein ist, wird hier ein gleitender Durchschnitt über zwei Quartale berechnet (vgl. Tabelle 8). Die Löhne in länger bestehenden Beschäftigungsverhältnissen waren im ersten Quartal 2025 im Vergleich zum Vorjahresquartal um 6,7 Prozent höher, die in neuen Beschäftigungsverhältnissen sind dagegen um 21,7 Prozent höher. Im zweiten Quartal 2025 waren die Löhne bei neuen Beschäftigungsverhältnissen dagegen wieder geringer als im Vorquartal. Die der länger bestehenden Beschäftigungen sind dagegen weiter gewachsen. Hinter den höheren Löhnen bei den Neueinstellungen in den Wintermonaten steht hier vor allem ein struktureller Effekt: Im Winter 2023/24 waren unter den Personen mit einem neuen Job 13% ohne Berufsausbildung. Im ersten Quartal 2025 waren das 8,4%. Da es bei den Neueinstellungen weniger geringqualifizierte Personen gibt, sind die Löhne bei den Neueinstellungen jetzt im Durchschnitt höher.

**Tabelle 8: Stundenlöhne, neue und mehr als einen Monat bestehende Beschäftigungen, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025**

Nominale Stundenlöhne, gleitender Durchschnitt über zwei (aktuelles und vorhergehendes) Quartale

|      | Welle | Bestehend | Neu   |
|------|-------|-----------|-------|
| 2024 | Q1    | 23.87     | 19.62 |
| 2024 | Q2    | 24.23     | 20.51 |
| 2024 | Q3    | 24.51     | 22.13 |
| 2024 | Q4    | 24.93     | 24.27 |
| 2025 | Q1    | 25.47     | 23.83 |
| 2025 | Q2    | 25.73     | 22.04 |

Quelle: OPAL, eigene Berechnungen. © IAB

## 4 Ausblick

Die OPAL-Befragung ermöglicht zeitnah über aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt Auskunft zu geben. Die Befragung kann auch genutzt werden, um die aktuelle Lohnentwicklung abzuschätzen und zu analysieren. Die Löhne können dabei getrennt nach Geschlecht, nach Voll- und Teilzeit oder Qualifikation ausgewertet werden. Mit diesem Forschungsbericht haben wir die ersten Ergebnisse zur Lohnentwicklung auf Basis dieser Befragung vorgelegt.

Es ist geplant, nach jeder OPAL-Welle die aktuelle Lohnentwicklung zu berichten. Mit einer gewissen Verzögerung können die OPAL Daten mit der Beschäftigtenhistorik verbunden werden. Dies erlaubt weitergehende Analysen, etwa die Unterscheidung nach Berufen, nach Sektoren oder nach Betriebsgrößen.

# Literatur

Bossler, Mario; Thorsten Schank (2023): Wage inequality in Germany after the minimum wage introduction. In: Journal of labor economics, Jg. 41, H. 3, S. 813-857.

Börschlein, Erik-Benjamin; Mario Bossler; Martin Popp (2024): Scarce Workers, High Wages? (IZA discussion paper / Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit 17447).

Coban, Mustafa; Baisch, Benjamin; Distler, Christine; Schwarz, Stefan ; Trappmann, Mark; Weik, Jonas Aljoscha; Wenzig, Claudia; Wilden, Hanna; Zins, Stefan (2024): IAB-OPAL: Mit dem neuen Online-Panel schneller zu belastbaren Befunden kommen, In: IAB-Forum 11. November 2024, <https://www.iab-forum.de/iab-opal-mit-dem-neuen-online-panel-schneller-zu-belastbaren-befunden-kommen/>

Destatis (2025): Qualitätsbericht Verdiensterhebung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Grabka, Markus (2025): Einkommensverteilung: Anzeichen für Trendbruch beim Armutsrisiko - Alleinerziehende seltener von Armut bedroht, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW-Wochenbericht 08/2025.

Goldin, Claudia; Kerr, Sari Pekkala; Olivetti, Claudia (2024): The parental pay gap over the life cycle: Children, jobs, and labor supply. In: Journal of Economic Dynamics and Control, Vol. 169, 104963.

Haefke, Christian; Sonntag, Marcus; van Rens, Thijs (2013): Wage rigidity and job creation, In: Journal of Monetary Economics, Elsevier, vol. 60(8), S. 887-899.

Hutter, Christian; Weber, Enzo (2023): Labour market effects of wage inequality and skill-biased technical change. Applied Economics, 55, 27, S. 3063-3084.

Mindestlohnkommission (2025): Fünfter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Berlin.

Möller, Joachim (2016): Lohnungleichheit – Gibt es eine Trendwende? Wirtschaftsdienst 2016/13 S. 38–44.

Schröder, C. et al. (2023): Sonderauswertungen des Sozioökonomischen Panels (SOEP) 2020 und 2021 zu Löhnen und Arbeitszeiten in der Pandemie, Abschlussbericht, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.

Weber, Enzo (2016): Trendwende bei der Lohnungleichheit. Ökonomenstimme, 07.03.2016.

## Abbildungsverzeichnis

|              |                                                                                           |    |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung 1: | Vergleich Lohnangaben aus der OPAL und aus der Beschäftigtenhistorik im Scatterplot ..... | 12 |
| Abbildung 2: | Vergleich Lohnangaben aus der OPAL und aus der Beschäftigtenhistorik im Histogramm .....  | 12 |
| Abbildung 3: | Lohnentwicklung nach Dezilen .....                                                        | 14 |

## Tabellenverzeichnis

|            |                                                                                                                   |    |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 1: | Fallzahlen insgesamt und Fälle mit Lohnangaben .....                                                              | 10 |
| Tabelle 2: | Stundenlöhne, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025 .....                                                           | 13 |
| Tabelle 3: | Stundenlöhne nach Geschlecht, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025.....                                            | 15 |
| Tabelle 4: | Stundenlöhne nach Geschlecht und Haushaltskontext, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025.....                       | 15 |
| Tabelle 5: | Stundenlöhne, Vollzeit und Teilzeit, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025 .....                                    | 16 |
| Tabelle 6: | Stundenlöhne nach Ausbildungsabschluss, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025....                                   | 17 |
| Tabelle 7: | Stundenlöhne nach Altersgruppen, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025 .....                                        | 17 |
| Tabelle 8: | Stundenlöhne, neue und mehr als einen Monat bestehende Beschäftigungen, 4. Quartal 2023 bis 2. Quartal 2025 ..... | 18 |

# Impressum

## IAB-Forschungsbericht 21|2025

### Veröffentlichungsdatum

9. Oktober 2025

### Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg

### Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:  
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

### Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb2125.pdf>

### Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

### Website

<https://iab.de>

### ISSN

2195-2655

### DOI

[10.48720/IAB.FB.2521](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2521)

---

### Rückfragen zum Inhalt

Hermann Gartner  
Telefon: 0911 179-3386  
E-Mail: [hermann.gartner@iab.de](mailto:hermann.gartner@iab.de)

Enzo Weber  
Telefon: 0911 179-7643  
E-Mail: [enzo.weber@iab.de](mailto:enzo.weber@iab.de)