

Hessischer Lohnatlas

4. Auflage 2025



Gefördert von der Europäischen Union und aus Mitteln des Landes Hessen

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Stabsstelle Fachkräfte für Hessen

HESSISCHER LOHNATLAS

4. Auflage 2025

KOMMUNALDOSSIER HOCHTAUNUSKREIS

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

07. März 2025



Inhaltsverzeichnis

Entwicklung der Entgeltgleichheit in jeder der 26 hessischen Kommunen und Hintergrunddaten	1
Hochtaunuskreis	2
1. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Hochtaunuskreises	3
2. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Hochtaunuskreis	11
3. Lohnlücken bei den Betrieben im Hochtaunuskreis	14
4. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich	19
5. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Hochtaunuskreis	22
6. Gesamtschau	26
 GLOSSAR	 27
 IMPRESSUM	 36

Entwicklung der Entgeltgleichheit in jeder der 26 hessischen Kommunen und Hintergrunddaten

Die 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen unterscheiden sich teilweise deutlich hinsichtlich des Ausmaßes der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Wohnbevölkerung und in den jeweils vor Ort ansässigen Betrieben. Neben den Unterschieden zeigen sich jedoch auch Gemeinsamkeiten, die Rückschlüsse auf mögliche Strukturmuster zulassen. Im Folgenden wird für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt eine Zusammenstellung von Daten zur Lage der Entgeltgleichheit vorgestellt. Diese Daten sind eingebettet in weitere Informationen zur Arbeitsmarktlage insbesondere von Frauen sowie zur zukünftigen Arbeits- und Fachkräftenachfrage und zur Situation in den unteren Entgeltgruppen. Diese rahmenden Daten sollen die Entwicklung zielgerichteter Aktivitäten zur Erreichung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern vor Ort unterstützen.

Anmerkungen zur Nutzung der Kommunal dossiers

Alle Angaben zu Lohnlücken in den Kommunal dossiers beziehen sich ausschließlich auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer, die in Vollzeit erwerbstätig sind. Hinsichtlich möglicher Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung werden hier keine Daten vorgehalten. Die neuesten verfügbaren Daten zur Ermittlung der Lohnlücken der Wohnbevölkerung in Teil 1 der Kommunal dossiers beziehen sich auf das Jahr 2023. Deshalb werden alle übrigen Hintergrunddaten dazu in Teil 2 ebenfalls für das Jahr 2023 ausgewiesen. Dies erfolgt auch in jenen Fällen, in welchen bereits neuere Daten, beispielsweise zu Arbeitslosen, vorliegen. Der Bezug zum Jahr 2023 soll die Anschlussfähigkeit der vorgestellten Daten aus unterschiedlichen Quellen vereinfachen. Die Daten in den Teilen 1 und 2 beziehen sich auf die Einwohnerinnen und Einwohner jeweils eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt. In Teil 3 der Kommunal dossiers werden dagegen die Betriebe eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt betrachtet. Dazu werden die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Anforderungsniveaus von Stellen berücksichtigt. Ergänzend werden in Teil 4 die Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in den unteren Entgeltgruppen ausgewiesen. Und schließlich erfolgt in Teil 5 der Kommunal dossiers die Darstellung von zukünftigen Arbeits- und Fachkräftebedarfen in der Gebietskörperschaft. In Teil 6 jedes Kommunal dossiers folgt eine resümierende Gesamtschau.

Ziel der kommunalen Analysen ist es, einen möglichst hohen Detailgrad bei den Informationen zu erreichen. Aufgrund geringer Fallzahlen von Beschäftigten bei Teilauswertungen werden an einigen Stellen zur Sicherstellung des Datenschutzes keine Werte ausgewiesen. Demzufolge sind Tabellen mit Teilinformationen dargestellt. Diese wurden entsprechend gekennzeichnet.

Hochtaunuskreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

- 1) Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind?** In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohnerinnen und Einwohner eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil 1). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohnerinnen und Einwohner (Teil 2). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltaten aus Teil 1 abgeleitet werden.
- 2) Wie kann die Lage der Lohngleichheit in den Betrieben des Kreises eingeschätzt werden?** Mit dem Fokus auf die Betriebe im Kreis wird erfasst, in welchem Maße Entgeltgleichheit bei den dort sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten auf Stellen mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus erreicht wird. Diese Betrachtung schließt auch Beschäftigte ein, die nicht im Kreis wohnen, aber in dort ansässigen Betrieben beschäftigt sind (Teil 3). Zudem wird betrachtet, wie hoch die Anteile von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in dem unteren Entgeltbereich sind (Teil 4). Da sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und zu einem größeren Beschäftigungsumfangegeben können, was sich dann gegebenenfalls auch in höheren Entgelten niederschlägt, werden ergänzende Daten in Teil 5 dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2030 Engpässe im Kreis zu erwarten sind. Diese Daten können Hinweise darauf geben, wo Frauen mit dem Ziel einer Verringerung der Lohnlücke gezielt rekrutiert und gefördert werden könnten.

In einem abschließenden Teil 6 wird eine Gesamtschau dargestellt.

1. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Hochtaunuskreises

Im Jahr 2023 ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Hochtaunuskreis mit 15,7 Prozent kleiner als noch im Jahr 2022 (16,4 Prozent). Damit bleibt der Trend einer weiteren Verringerung der Lohnlücke bestehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Sonderlagen während der Pandemie, die eine höhere Dynamik bei der Verringerung der Lohnlücken besonders im Jahr 2020 erzeugt hatten, nun nicht mehr wirksam sind (vgl. [Hessischer Lohnatlas, 3. Auflage 2022](#)). Die Entwicklung von 2022 bis 2023 wird als Indikator dafür aufgefasst, dass sich die Entwicklungsdynamik aus der Zeit vor der Corona-Pandemie wieder einstellt.

Tabelle 1: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.2023), Angaben in Prozent

Jahr	Hochtaunuskreis	Hessen
2022	16,4%	8,4%
2023	15,7%	8,0%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

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

Die nachfolgend präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die Einkommensdaten vorliegen. Da dies nicht bei allen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Fall ist, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Hochtaunuskreis liegt im Jahr 2023 bei 35,7 Prozent und damit über dem hessischen Durchschnitt von 32,9 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen und Männern, die im Hochtaunuskreis leben, deutlich höher ausfallen als in Hessen insgesamt. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Hochtaunuskreis mit 15,7 Prozent fast doppelt so hoch wie im hessischen Durchschnitt.**

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2023, differenziert nach ausgewählten Merkmalen und Regionen (Wohnort)

Region	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Hochtaunuskreis	35,7	21.924	5.116	4.315	15,7	801
Hessen	32,9	544.619	4.140	3.808	8,0	332

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Das Ausmaß der durchschnittlichen Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheidet sich im Hochtaunuskreis deutlich zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 3,3 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Der Frauenanteil liegt bei 29,0 Prozent und übersteigt den Landesschnitt von 26,5 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit (anerkanntem) Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 7,7 Prozent. Auf diesem Qualifikationsniveau lässt sich eine Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit feststellen. Der Frauenanteil liegt mit 38,1 Prozent deutlich über dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 21,4 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt monatlich 1.565 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 35,2 Prozent und ist geringer als im Landesschnitt (37,3 Prozent).

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Hochtaunuskreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine kleinere Lohnlücke. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) der Frauen und auch der Männer im Hochtaunuskreis fallen höher aus als im Landesschnitt.

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2023, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	29,0	1.291	3.064	2.963	3,3	101	26,5	42.348	2.938	2.762	6,0	176
(anerkannter) Berufsabschluss	38,1	11.326	4.247	3.919	7,7	328	33,0	310.811	3.965	3.606	9,1	359
akademischer Abschluss	35,2	7.611	7.300	5.735	21,4	1.565	37,3	154.830	6.597	5.037	23,6	1.560

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltangaben zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 7.300 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

Bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, ergibt sich ebenfalls ein differenziertes Bild.

Die Einzelberufe werden in drei Berufssektoren zusammengefasst, und zwar: **„Produktions- und MINT-Berufe“**, **„personenbezogene Dienstleistungsberufe“** sowie **„kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“**. Die Berufssektoren wurden auf Basis der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Unter dem Berufssektor „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 Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungen“ beinhaltet Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische und 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 zu dem Berufssegment „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Die nachfolgend präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die Einkommensdaten vorliegen. Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine regionalisierten Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den „Produktions- und MINT-Berufen“, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohnerinnen und Bewohnern des Hochtaunuskreises -0,3 Prozent. Damit ist im Kreis in diesem Berufssektor Entgeltgleichheit erreicht. Im hessischen Durchschnitt ist mit einer Lohnlücke von 2,9 Prozent bei den Beschäftigten in „Produktions- und MINT-Berufen“ Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Der Frauenanteil im Hochtaunuskreis liegt in diesem Berufssektor mit 13,7 Prozent etwas über dem hessischen Durchschnitt (12,0 Prozent).

Mit einer durchschnittlichen Lohnlücke von 5,1 Prozent lässt sich bei den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ im Hochtaunuskreis eine Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit feststellen. Der Frauenanteil fällt im Hochtaunuskreis mit 61,0 Prozent deutlich höher aus als in den anderen Berufssektoren und entspricht dem Hessen-Wert (61,2 Prozent). Mit Blick auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt (Median) der Frauen und Männer im Hochtaunuskreis zeigt sich, dass dieses bei den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ deutlich niedriger liegt als bei den „kaufmännisch und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ oder den „Produktions- und MINT-Berufen“.

Mit 23,7 Prozent ist die Lohnlücke zwischen den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ im Vergleich zu den anderen beiden Berufssektoren deutlich größer. Frauen, die im Kreis leben und in „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ arbeiten, verdienen im Schnitt brutto monatlich 1.464 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil im Hochtaunuskreis in diesem Berufssektor mit 39,2 Prozent wie auch im Landesschnitt mit 38,3 Prozent relativ hoch.

Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2023, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Produktions- und MINT-Berufe	13,7	2.325	4.610	4.626	-0,3	-16	12,0	69.428	4.152	4.030	2,9	122
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,0	6.091	3.851	3.654	5,1	197	61,2	166.920	3.804	3.571	6,1	233
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	39,2	13.508	6.177	4.713	23,7	1.464	38,3	308.271	4.226	3.934	6,9	292

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern.

Bei den „Produktions- und MINT-Berufen“, die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), Fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe (S14) und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (S41) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit **(anerkanntem) Berufsabschluss**, die im Hochtaunuskreis leben, eine durchschnittliche Lohnlücke von 7,7 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau für den Hochtaunuskreis eine Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit im Berufssektor der „Produktions- und MINT-Berufe“ zu verzeichnen. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit (anerkanntem) Berufsabschluss fällt mit 9,5 Prozent etwas höher aus als im Landesschnitt (8,9 Prozent). Bei den Beschäftigten mit **akademischen Abschlüssen** zeigt sich eine große Lohnlücke von 17,7 Prozent. Diese liegt unter dem Landesschnitt (18,8 Prozent). Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen in „Produktions- und MINT-Berufen“, die im Hochtaunuskreis leben und einen akademischen Abschluss haben, sind um 1.240 Euro niedriger als die von Männern mit gleicher Qualifikation. Der Frauenanteil bei den akademisch Qualifizierten im Hochtaunuskreis liegt mit 21,5 Prozent über jenem der beruflich Qualifizierten (9,5 Prozent). Zu den Beschäftigten **ohne Berufsabschluss**, die in „Produktions- und MINT-Berufen“ tätig sind, zählen im Hochtaunuskreis nur wenige Frauen, sodass eine Auskunft über ihre Bruttomonatsentgelte nicht möglich ist.

Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2023, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	13,7	189	3.143	X	X	X	12,7	6.855	3.151	2.937	6,8	214
(anerkannter) Berufsabschluss	9,5	838	4.145	3.826	7,7	319	8,9	31.334	4.030	3.590	10,9	440
akademischer Abschluss	21,5	1.104	7.016	5.776	17,7	1.240	21,6	26.662	6.377	5.177	18,8	1.200

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

In den „**personenbezogenen Dienstleistungsberufen**“, zu denen gemäß der KldB 2010 Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) sowie Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23) gehören, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Hochtaunuskreises, die einen mit **(anerkannten) Berufsabschluss** haben, eine Lohnlücke von 5,4 Prozent. Diese entspricht knapp dem Landesdurchschnitt (5,5, Prozent). Damit ist sowohl im Kreis als auch auf Landesebene eine Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit festzustellen. Der Frauenanteil bei den beruflich Qualifizierten ist im Hochtaunuskreis mit 65,2 Prozent hoch und liegt nur knapp unter dem Landesschnitt (66,2 Prozent). Bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit **akademischen Abschlüssen**, die im Kreis leben und in „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ arbeiten, wird eine große Lohnlücke von 26,2 Prozent deutlich. Diese liegt fast neun Prozentpunkte über dem Landesschnitt (17,5 Prozent). Dies bedeutet, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen um 1.716 Euro niedriger ausfallen als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss im gleichen Berufssektor. Der Frauenanteil von 59,1 Prozent bei den akademisch Qualifizierten im Kreis liegt über dem Landesschnitt (56,8 Prozent). Zu den Beschäftigten **ohne Berufsabschluss** in den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ werden im Hochtaunuskreis nur wenige Frauen und Männer gezählt, sodass eine Auskunft über ihre Bruttomonatsentgelte nicht möglich ist.

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2023, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	51,5	461	X	X	X	X	52,0	12.983	2.666	2.730	-2,4	-64
(anerkannter) Berufsabschluss	65,2	3.611	3.702	3.503	5,4	199	66,2	103.217	3.684	3.481	5,5	203
akademischer Abschluss	59,1	1.633	6.540	4.824	26,2	1.716	56,8	40.896	5.542	4.574	17,5	968

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern. Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Bei den „**kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen**“, die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53) und Reinigungsberufe (S53) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises mit einem **(anerkannten) Berufsabschluss** eine Lohnlücke von 7,8 Prozent. Die Lohnlücke liegt über dem Landesdurchschnitt von 6,4 Prozent. Damit ist im Hochtaunuskreis – so wie in Hessen insgesamt – auf diesem Qualifikationsniveau im Berufssektor der „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe“ eine Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit zu erkennen. Zwischen den Frauen und Männern mit **akademischen Abschlüssen**, die im Kreis leben und in „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ arbeiten, besteht eine große Lohnlücke in Höhe von 17,2 Prozent, wenngleich diese deutlich unter dem entsprechenden Hessen-Wert liegt (25,0 Prozent). Dies bedeutet, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben und in „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ arbeiten, um 1.258 Euro niedriger ausfallen als die von Männern. Der Frauenanteil von 35,6 Prozent bei den akademisch Qualifizierten in „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ liegt im Hochtaunuskreis unter jenem bei den beruflich Qualifizierten (44,6 Prozent). Bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten **ohne Berufsabschluss** besteht im Hochtaunuskreis mit einer durchschnittlichen Lohnlücke von -1,9 Prozent Entgeltgleichheit.

Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2023, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	29,5	641	3.154	3.213	-1,9	-59	27,9	22.510	2.849	2.724	4,4	125
(anerkannter) Berufsabschluss	44,6	6.877	4.604	4.245	7,8	359	40,7	176.260	3.936	3.685	6,4	251
akademischer Abschluss	35,6	4.874	7.300	6.042	17,2	1.258	39,8	87.272	7.001	5.250	25,0	1.751

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern. Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgelt Daten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 7.300 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

2. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Hochtaunuskreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger **Vollzeitbeschäftigung**, die im Hochtaunuskreis leben. Dabei handelt es sich um 23.744 Frauen. Darüber hinaus geht mit 20.502 Personen eine kleinere Zahl von Frauen einer sozialversicherungspflichtigen **Teilzeitbeschäftigung** nach. Zudem befinden sich noch weitere 5.045 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer **ausschließlich geringfügigen Beschäftigung**, und 447 der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II sind **alleinerziehende Frauen**. Abweichungen zwischen der ausgewiesenen Gesamtsumme und der tatsächlichen Summe der Teilergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen möglich. Die **Auspendlerquote** ist sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 8: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2023 im Hochtaunuskreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	91.827	73.336	18.491	47.581	37.286	10.295	44.246	36.050	8.196
Vollzeit	65.584	52.112	13.472	41.840	33.074	8.766	23.744	19.038	4.706
ohne Berufsabschluss	7.130	4.723	2.407	4.749	3.062	1.687	2.381	1.661	720
(anerkannter) Berufsabschluss	30.435	26.360	4.075	18.776	16.115	2.661	11.659	10.245	1.414
akademischer Abschluss	21.777	17.703	4.074	14.024	11.688	2.336	7.753	6.015	1.738
Teilzeit	26.243	21.224	5.019	5.741	4.212	1.529	20.502	17.012	3.490
ohne Berufsabschluss	3.343	2.244	1.099	1.346	908	438	1.997	1.336	661
(anerkannter) Berufsabschluss	12.797	11.306	1.491	2.023	1.668	355	10.774	9.638	1.136
akademischer Abschluss	7.024	6.057	967	1.335	1.168	167	5.689	4.889	800

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind inkl. Auszubildende und im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen möglich.

Tabelle 9: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2023 im Hochtaunuskreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	16.881	12.714	4.167	6.994	5.269	1.725	9.887	7.445	2.442
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	7.964	6.102	1.862	2.919	2.379	540	5.045	3.723	1.322
im Nebenjob	8.917	6.612	2.305	4.075	2.890	1.185	4.842	3.722	1.120

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Geringfügig Beschäftigte sind im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen möglich.

Tabelle 10: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2023 im Hochtaunuskreis, differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pendlerinnen und Pendler	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Einpendlerinnen und Einpendler	61.666	48.877	12.789	35.185	27.582	7.603	26.481	21.295	5.186
Auspendlerinnen und Auspendler	53.221	43.625	9.596	30.541	24.684	5.857	22.680	18.941	3.739
Einpendler-Quote**	60,9	61,3	59,5	66,7	67,6	63,7	54,6	54,6	54,3
Auspendler-Quote**	57,3	58,5	52,5	63,5	65,1	57,6	50,7	51,7	46,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pendlerinnen und Pendler sind inkl. Auszubildende und im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen möglich. **Basis der Quote sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort.

Tabelle 11: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2023 im Hochtaunuskreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	5.241	2.711	2.530	2.577	1.486	1.090	2.664	1.224	1.440
im Rechtskreis SGB III	1.942	1.422	520	1.094	786	308	848	636	212
im Rechtskreis SGB II	3.299	1.289	2.010	1.483	701	782	1.816	588	1.228
davon Alleinerziehende	469	153	316	22	10	12	447	143	304

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Hochtaunuskreis zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die im Jahr 2023 in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, eine durchschnittliche Lohnlücke von 15,7 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr 2022 ist die Lohnlücke um 0,7 Prozentpunkte geringer geworden, allerdings fällt sie fast doppelt so hoch aus wie im hessischen Durchschnitt (8,0 Prozent). Sowohl Männer als auch Frauen, die im Hochtaunuskreis leben, erzielen Einkommen, die deutlich höher liegen als in anderen Regionen des Bundeslandes, allerdings ist die Entgelt Differenz im Hochtaunuskreis deutlich größer als in Hessen (vgl. Tabellen 1 und 2).

Die durchschnittliche Lohnlücke bei Einwohnerinnen und Einwohnern des Hochtaunuskreises mit akademischem Abschluss ist mit 21,4 Prozent im Vergleich der Qualifikationsniveaus am größten und liegt etwas unter dem Landesdurchschnitt von 23,6 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Entgeltlücke aus. Bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss ist mit einer durchschnittlichen Lohnlücke von 3,3 Prozent Entgeltgleichheit nahezu erreicht (vgl. Tabelle 3).

Im Vergleich verschiedener Berufssectoren variieren die Lohnlücken deutlich. Bei den „Produktions- und MINT-Berufen“ ist Entgeltgleichheit erreicht, bei „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ entwickelt sich die durchschnittliche Lohnlücke von 5,1 Prozent in Richtung Entgeltgleichheit. Gegenätzlich verdienen Frauen im Hochtaunuskreis in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ fast ein Viertel weniger als Männer. Die Einwohnerinnen des Hochtaunuskreises erzielen in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ sowie in den „Produktions- und MINT-Berufen“ höhere Entgelte als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen (vgl. Tabelle 4).

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass über die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil der Frauen, die einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Hochtaunuskreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken zu verringern (vgl. Tabellen 8 und 9).

3. Lohnlücken bei den Betrieben im Hochtaunuskreis

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte im Hochtaunuskreis haben. Die Daten über die dort in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten schließen auch Einpendlerinnen und Einpendler aus anderen Kreisen und kreisfreien Städten ein.

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Hochtaunuskreis lassen sich nach **vier hierarchisch aufgebauten Anforderungsniveaus** unterscheiden:

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

Je höher das Anforderungsniveau einer Stelle ist, desto anspruchsvoller und komplexer sind die zu erfüllenden Aufgaben und desto höher sind im Schnitt die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte.

Die nachfolgend präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine regionalisierten Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wird der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Die durchschnittlichen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variieren bei den Betrieben im Hochtaunuskreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lohnlücken im Kreis zeigen sich im Jahr 2023 auf dem **Helferniveau** mit 2,4 Prozent sowie auf dem **Fachkraftniveau** mit 3,6 Prozent. Auf diesen beiden Anforderungsniveaus ist in den Betrieben im Hochtaunuskreis Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Die größte durchschnittliche Lohnlücke kann mit 18,5 Prozent für das **Spezialistenniveau** identifiziert werden. Auch beim Anforderungsniveau **Experte** ist die Lohnlücke mit 17,3 Prozent beträchtlich. Frauen verdienen auf Spezialisten- oder Expertenstellen in den Betrieben im Hochtaunuskreis monatlich brutto im Schnitt 1.111 Euro bzw. 1.223 Euro weniger als Männer auf denselben Anforderungsniveaus. Im Vergleich zum hessischen Schnitt sind die Lohnlücken beim **Helfer-, Spezialisten-, und Expertenniveau** im Hochtaunuskreis kleiner und nur beim Anforderungsniveau **Fachkraft** minimal höher. Absolut gesehen, sind die meisten Frauen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit in den Betrieben im Hochtaunuskreis arbeiten, auf Fachkraftniveau beschäftigt.

Tabelle 12: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2023, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Helfer	35,9	2.190	2.827	2.760	2,4	67	30,4	63.930	2.783	2.589	7,0	194
Fachkraft	39,3	11.072	3.934	3.792	3,6	142	34,0	310.391	3.770	3.639	3,5	131
Spezialist	38,0	4.709	6.017	4.906	18,5	1.111	31,8	99.656	5.543	4.504	18,7	1.039
Experte	34,7	7.906	7.058	5.835	17,3	1.223	30,4	100.107	6.778	5.427	19,9	1.351

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

Für Beschäftigte in den „Produktions- und MINT-Berufen“, die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), Fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe (S14) und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe (S41) bestehen, besteht auf dem Anforderungsniveau **Fachkraft** eine durchschnittliche Lohnlücke von 7,7 Prozent und auf dem Anforderungsniveau **Spezialist** eine Lohnlücke von 7,9 Prozent. Damit ist dort jeweils eine Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit festzustellen. Für das Anforderungsniveau **Experte** beträgt die durchschnittliche Lohnlücke in den Betrieben im Kreis hingegen 10,1 Prozent. Gleichwohl liegt diese deutlich unter dem entsprechenden Hessen-Wert (19,6 Prozent). Frauen, die auf Expertenniveau in „Produktions- und MINT-Berufen“ in den Betrieben im Hochtaunuskreis arbeiten, verdienen monatlich brutto im Schnitt noch 686 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Auf dem Anforderungsniveau **Helfer** sind nur wenige Frauen in den Betrieben im Hochtaunuskreis tätig, sodass eine Auskunft über deren Bruttomonatsentgelte nicht möglich ist.

Tabelle 13: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2023, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Helfer	16,9	355	2.826	X	X	X	14,4	10.868	2.896	2.699	6,8	197
Fachkraft	8,7	709	3.758	3.470	7,7	288	8,7	26.926	3.844	3.656	4,9	188
Spezialist	14,8	590	5.856	5.391	7,9	465	13,6	15.377	5.417	4.987	7,9	430
Experte	20,6	1.090	6.795	6.109	10,1	686	18,1	20.060	6.534	5.255	19,6	1.279

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den „**personenbezogenen Dienstleistungen**“, die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische und nicht-medizinischen Gesundheitsberufe (S22) und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23) bestehen, zeigt sich, dass auf dem Anforderungsniveau **Fachkraft** im Hochtaunuskreis mit einer durchschnittlichen Lohnlücke von 2,4 Prozent Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist. Auch in Hessen insgesamt ist Entgeltgleichheit erreicht. Für **Spezialisten** ist eine Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit mit einer durchschnittlichen Lohnlücke von 6,1 Prozent zu verzeichnen. Beim Anforderungsniveau **Experte** besteht im Hochtaunuskreis eine beträchtliche Lohnlücke von 17,6 Prozent, die höher liegt als die entsprechende landesdurchschnittliche Lohnlücke (12,8 Prozent). Frauen in „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“, die in den Betrieben im Hochtaunuskreis auf Expertenniveau tätig sind, verdienen damit monatlich brutto im Schnitt 1.129 Euro weniger als Männer, die im selben Berufssektor auf demselben Anforderungsniveau tätig sind. Auf dem Anforderungsniveau **Helfer** wiederum besteht in den Betrieben im Hochtaunuskreis eine durchschnittliche Lohnlücke von 6,6 Prozent zuungunsten der Männer. Frauen, die in „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ in den Betrieben im Hochtaunuskreis auf Helferniveau arbeiten, verdienen monatlich brutto im Schnitt 179 Euro mehr als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 14: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2023, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Helfer	62,7	1.122	2.720	2.899	-6,6	-179	60,5	25.434	2.661	2.739	-2,9	-78
Fachkraft	65,2	3.250	3.428	3.346	2,4	82	66,2	87.408	3.468	3.466	0,1	2
Spezialist	66,0	1.177	4.438	4.168	6,1	270	59,6	22.782	4.038	3.725	7,8	313
Experte	59,7	1.384	6.433	5.304	17,6	1.129	52,3	33.007	5.715	4.982	12,8	733

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern.

Bei den Stellen für Beschäftigte mit „**kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen**“, die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53) und Reinigungsberufe (S53) bestehen, zeichnet sich in den Betrieben im Hochtaunuskreis auf dem Anforderungsniveau **Fachkraft** mit einer durchschnittlichen Lohnlücke von 7,2 Prozent eine Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit ab. In Hessen insgesamt ist dies bereits erreicht (0,1 Prozent). Die durchschnittlichen Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus **Spezialist** und **Experte** sind im Hochtaunuskreis mit 20,4 Prozent und 18,1 Prozent sehr groß. Frauen verdienen etwa 1.306 Euro bzw. 1.300 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Auch auf dem **Helferniveau** fällt die Lohnlücke mit 14,8 Prozent im Kreis beträchtlich aus. Frauen, die auf Helferniveau in den Betrieben im Hochtaunuskreis in „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ arbeiten, verdienen monatlich brutto im Schnitt 426 Euro weniger als Männer.

Tabelle 15: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2023, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Helfer	32,3	713	2.874	2.448	14,8	426	29,8	27.628	2.717	2.413	11,2	304
Fachkraft	47,2	7.113	4.405	4.088	7,2	317	41,7	196.057	3.721	3.719	0,1	2
Spezialist	44,4	2.942	6.400	5.094	20,4	1.306	38,0	61.497	5.999	4.777	20,4	1.222
Experte	35,9	5.432	7.193	5.893	18,1	1.300	30,4	47.040	7.222	5.931	17,9	1.291

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab.

4. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2023 arbeiten in den Betrieben des Hochtaunuskreises 6.591 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis verdienen. Sie gehören damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich und entsprechen 9,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Hochtaunuskreis**. Der Anteil fällt deutlich niedriger aus als im hessischen Durchschnitt (13,1 Prozent). Im Hochtaunuskreis gehören von den **8,1 Prozent der Männer** und von den **11,9 Prozent der Frauen** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich.

Tabelle 16: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2023, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB- Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB- Frauen in VZ
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Hochtaunuskreis	69.428	6.591	9,5	3.521	8,1	3.070	11,9
Hessen	1.766.092	230.659	13,1	132.773	11,1	97.886	17,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *In Anlehnung an die „Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)“ gelten als Beschäftigte des unteren Entgeltbereichs Personen, die als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielen. Dies ist die Schwelle des unteren Entgeltbereichs. Diese lag in Westdeutschland im Jahr 2023 bei 2.598 EUR.

Der Vergleich mit den Zahlen für das Jahr 2021 zeigt Entwicklungen: Im Jahr 2021 arbeiteten in den Betrieben des Hochtaunuskreises noch 7.897 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis verdienten. **11,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** zählten damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich**. Von den **Männern** waren **9,9 Prozent**, von den **Frauen 14,7 Prozent** betroffen.

Tabelle 17: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Hochtaunuskreis	67.765	7.897	11,7	4.196	9,9	3.701	14,7
Hessen	1.730.623	262.837	15,2	152.004	13,0	110.833	19,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

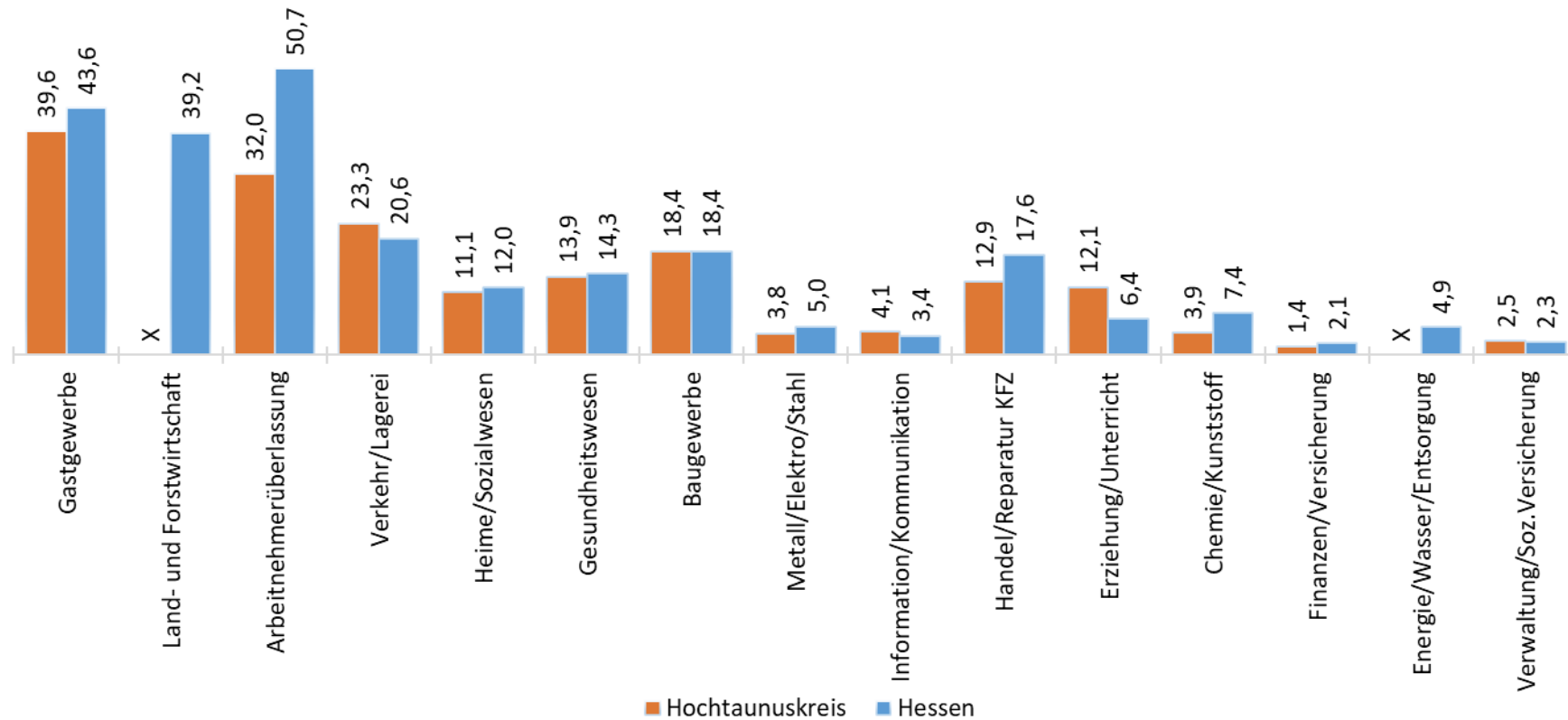
Anmerkung: *In Anlehnung an die „Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)“ gelten als Beschäftigte des unteren Entgeltbereichs Personen, die als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielen. Dies ist die Schwelle des unteren Entgeltbereichs. Diese lag in Westdeutschland im Jahr 2021 bei 2.417 EUR.

Die Anteile von Frauen und Männern im unteren Entgeltbereich haben sich im Jahr 2023 im Vergleich zum Jahr 2021 im Hochtaunuskreis und im Landesschnitt verringert.

Die prozentualen Anteile im Jahr 2023 von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich im Hochtaunuskreis variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Gastgewerbe** fast 40 Prozent und der **Arbeitnehmerüberlassung** knapp ein Drittel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile beispielsweise in der **öffentlichen Verwaltung**, im **Chemie- und Kunststoffsektor**, im **Metall-, Elektro-, Stahlsektor**, im **Informations- und Kommunikationsbereich** sowie im Bereich der **Finanzen/Versicherungen** jeweils im einstelligen Prozentbereich. Fast ein Viertel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im **Verkehrs- und Logistiksektor** und nahezu ein Fünftel im **Baugewerbe** gehören zum unteren Entgeltbereich. Dies trifft im **Gesundheitswesen** auf knapp 14 Prozent und in der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) auf ca. 11 Prozent der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Hochtaunuskreis sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Entgeltbereich im Verkehrs- und Logistiksektor, im Informations- und Kommunikationsbereich, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Erziehung und Unterricht höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 1: Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2023, differenziert nach Wirtschaftszweigen und Regionen (Arbeitsort), Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

Anmerkung: *In Anlehnung an die „Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)“ gelten als Beschäftigte des unteren Entgeltbereichs Personen, die als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielen. Dies ist die Schwelle des unteren Entgeltbereichs. Diese lag in Westdeutschland im Jahr 2023 bei 2.598 EUR. Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt. Deshalb veröffentlicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Daten zu Entgeltverteilungen, Medianentgelten und Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in Regionen bzw. bei Merkmalskombinationen mit weniger als 500 Beschäftigten. In diesen Fällen wurde der entsprechende Wert durch ein „X“ ersetzt.

5. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Hochtaunuskreis

Im Rahmen der Hessischen Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional“ wurden im Jahr 2024 für jede kreisfreie Stadt und jeden Kreis in Hessen Berufsprognosen erstellt.

Diese Prognosen zeigen, dass im Hochtaunuskreis zwischen 2023 und 2030 insgesamt 8.580 Fachkräfte fehlen werden (Tabelle 18). Dabei handelt es sich um 5.140 Beschäftigte mit einem (anerkannten) Berufsabschluss und 3.440 Beschäftigte mit einem (anerkannten) Studienabschluss. Darüber hinaus wird die Lage für Arbeitskräfte ohne einen (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss prognostiziert. Für diese Gruppe wird im Hochtaunuskreis ein Überhang von 1.040 Personen erwartet.

Tabelle 18: Prognose – Anzahl der fehlenden und überschüssigen Fach- und Arbeitskräfte im Hochtaunuskreis bis zum Jahr 2030, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	Größe der Lücken und Überhänge zwischen 2023 und 2030*
mit (anerkanntem) Studienabschluss	-3.440
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.140
ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss	+1.040

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2023 bis 2030 aus dem Prognosenbericht, https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Hochtaunuskreis_Regionaldossier-final.pdf

Anmerkung: *Negative Werte (-) entsprechen einem Mangel an Fach- und Arbeitskräften in der jeweiligen Berufsgruppe, während positive Werte (+) einen Überhang bedeuten.

Die Prognosen zur Lage der Fach- und Arbeitskräfte können für den Hochtaunuskreis auch für verschiedene Berufsgruppen dargestellt werden. Hierbei zeigt sich ein großer Mangel in der Berufsgruppe **Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege** (800 fehlende Beschäftigte), in der **Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe** (420 fehlende Beschäftigte), in der **Altenpflege** (190 fehlende Beschäftigte). Dabei wird die Nachfrage nicht nur durch die Nachbesetzungsbedarfe aufgrund von Altersaustritten bestimmt, sondern auch durch Mehrbedarfe nach diesen Dienstleistungen aufgrund einer älter werdenden Gesellschaft mit pflegerischen Versorgungsnotwendigkeiten sowie einem steigenden Bedarf an Kinderbetreuung aufgrund der zunehmenden Teilhabe von Familienmitgliedern und insbesondere von Frauen am Erwerbsleben.

Nicht nur in den pflegerischen und erzieherischen Berufen ist der Mangel hoch, auch das Handwerk ist stark vom demografischen Wandel betroffen ist. So entstehen dort in Zukunft ebenfalls große Lücken an Fach- und teilweise auch an Arbeitskräften. Dies gilt auch für den Hochtaunuskreis. Hier wird für die **Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe** ein Mangel von 340 fehlenden Fach- und Arbeitskräften prognostiziert.

Darüber hinaus wird im Hochtaunuskreis bis zum Jahr 2030 auch für den Bereich IT und Informatik ein starker Mangel an Fachkräften erwartet. In der Berufsgruppe **Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe** werden 620 fehlende Fach- und Arbeitskräfte prognostiziert. Gerade dieser Bereich ist von besonders hoher Relevanz für die hessischen Regionen. Denn diese Berufsgruppe bringt die notwendige Digitalisierung der Wirtschaft voran.

Sehr hohe Zahlen von 510 fehlenden Fachkräften werden zudem bis 2030 im Hochtaunuskreis für die Berufsgruppe **Unternehmensorganisation und -strategie** prognostiziert. Dies verdeutlicht, dass der demografische Wandel und der Austritt der „Babyboomer-Generation“ aus dem Erwerbsleben in vielen Regionen auch mit einem beträchtlichen Verlust an Führungskräften einhergehen wird. Diese Beschäftigtengruppe mit langer Berufserfahrung ist weit schwerer zu ersetzen als andere Fachkräfte in operativen Aufgabenfeldern.

Im Vergleich zu den bisher dargestellten Berufsgruppen sieht die Lage in den Berufen des verarbeitenden Gewerbes und der Industrie etwas anders aus. So weisen beispielsweise die **Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe** bis 2030 eine nahezu ausgeglichene Lage im Kreis auf. Das verarbeitende Gewerbe in Hessen kennzeichnet, dass es von den derzeit hohen Energiepreisen stark betroffen und oft stark an den Automotive- bzw. Zulieferersektor gekoppelt ist. Die Transformation in diesem Bereich wird in den kommenden Jahren mit hoher Wahrscheinlichkeit mit einer geringeren Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften einhergehen.

Tabelle 19: Zahl der fehlenden oder überschüssigen Fach- und Arbeitskräfte bis zum Jahr 2030, differenziert nach 15 ausgewählten Berufsgruppen im Hochtaunuskreis

Berufsgruppen*	Beschäftigte** 2023	Größe der Lücken und Überhänge zwischen 2023 und 2030***
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	4.931	-800
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.215	-340
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.926	-420
Altenpflege	1.479	-190
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	5.765	-620
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.705	-180
Verwaltung	2.346	-220
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	2.821	-200
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	8.163	-350
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.615	-150
Unternehmensorganisation und -strategie	15.505	-510
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	3.348	-110
Büro und Sekretariat	8.939	-40
Verkaufsberufe	6.094	-30
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3.371	+10

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2023 bis 2030 aus dem Prognosenbericht, https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Hochtaunuskreis_Regionaldossier-final.pdf

Anmerkung: * Die Bezeichnungen der Berufsgruppen sind hier und im Folgenden aus der Klassifikation der Berufe 2010 in der überarbeiteten Fassung von 2020 der Bundesagentur für Arbeit übernommen.
** Beschäftigte bezeichnet die Summe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten. *** Negative Werte (-) entsprechen einem Mangel an Fach- und Arbeitskräften in der jeweiligen Berufsgruppe, während positive Werte (+) einen Überhang bedeuten.

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Hochtaunuskreises, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Hochtaunuskreis ansässig sind, treten im Jahr 2023 große Lohnlücken zuungunsten von Frauen auf. Bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Helfer und Fachkraft ist Entgeltgleichheit allerdings nahezu erreicht. Bei Stellen mit den Anforderungsniveaus Spezialist oder Experte sind die Entgeltlücken zuungunsten von Frauen noch groß (vgl. Tabelle 12). Besonders bei Stellen für Spezialisten, die mit „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt etwa ein Fünftel weniger als Männer (vgl. Tabelle 15).

Im Hochtaunuskreis sind die Anteile der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich im Vergleich zum Landesschnitt besonders Verkehrs- und Logistiksektor sowie im Bereich Erziehung und Unterricht hoch. Die Anteile von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich haben sich im Vergleich zum Jahr 2021 bei Frauen und Männern verringert (vgl. Abbildung 1 sowie Tabellen 16 und 17).

Für den Hochtaunuskreis werden bis 2030 deutliche Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der Stadt, die Fachkräfte mit (anerkanntem) Berufsabschluss oder mit (anerkanntem) Studienabschluss suchen. Besonders groß ist die Lücke bei Fachkräften mit (anerkanntem) Berufsabschluss (vgl. Tabelle 18).

Zur Fachkräftesicherung könnte vor diesem Hintergrund die stärkere Nutzung der Potenziale von erwerbstätigen Frauen eine wesentliche Rolle spielen. Ansätze könnten in der Erweiterung des Erwerbsumfangs und in der Förderung des Aufstiegs von Frauen liegen.

6. Gesamtschau

Hessen ist ein starker Standort. Damit das auch so bleibt, ist die Deckung des Personalbedarfs ein entscheidender Faktor für dessen Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit. Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft können nur mit genügend kompetenten Arbeits-, Fach- und Führungskräften sowie wettbewerbsfähigen Arbeitgebern funktionieren.

Im Rahmen der hessischen Fach- und Arbeitskräftestrategie stellen Frauen ein wichtiges und wertvolles Potenzial bei der Abmilderung des Personalmangels dar. Dessen Ausschöpfung lässt eine nachhaltige Fach- und Arbeitskräftesicherung erwarten. Wesentliche Hebel zur Erschließung der brachliegenden Potenziale von Frauen sind in diesem Zusammenhang zum Beispiel die Reduktion von Unterbrechungszeiten in den Erwerbsbiografien, die Erhöhung des Stundenumfangs in Teilzeit und die Förderung des Aufstiegs von Frauen. Die damit einhergehenden höheren Entgelte von Frauen führen zu einer Verringerung der Entgeltlücke und tragen so auch zu einem attraktiven Lebens- und Arbeitsort Hessen bei.

Die strategische Verknüpfung von Fach- und Arbeitskräftesicherung in Hessen mit der Verbesserung der Entgeltlagen von Frauen und damit mit der Entgeltgleichheit ist daher aus individueller ebenso wie aus gesamtgesellschaftlicher und ökonomischer Perspektive sinnvoll.

GLOSSAR

ANFORDERUNGSNIVEAU

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

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

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

ARBEITSLOSE (ARBEITSLOSE ARBEITSSUCHENDE)

Arbeitslose sind Personen, die **im arbeitsfähigen Alter sind** (nicht jünger als 15 Jahre und unter der Altersgrenze für den gesetzlichen Renteneintritt), in der Bundesrepublik Deutschland wohnen und entweder vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben, eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen oder den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und -bereit sind. Diejenigen Personen gelten als arbeitslos, die sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben.

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf? blob=publicationFile>

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 und https://www.vdek.com/presse/glossar_gesundheitswesen/beitragsbemessungsgrenze.html

BERUFSEKTOREN

Die fünf Berufssektoren der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) werden zu **drei Berufssektoren** zusammengefasst. Die Produktions- 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.

GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGTE, AUSSCHLIEßLICH GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGTE

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (GeB) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Ab dem 01.10.2022 betrug diese Grenze 520 Euro, seit dem 01.01.2024 beträgt sie 538 Euro. Personen, die sozialversicherungspflichtig und gleichzeitig geringfügig entlohnt beschäftigt sind, werden als nur **im Nebenjob** geringfügig entlohnte Beschäftigte bezeichnet. **Ausschließlich geringfügig Beschäftigte (aGeB)** sind Personen, die lediglich einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen.

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?_blob=publicationFile und <https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/minijob>

BRANCHENCLUSTER

Im Hessischen Lohnatlas werden zehn Branchencluster auf der Grundlage der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) verwendet. Die Unterklassen im Jahr 2024 wurden in der Bank- und Einzelhandel-Branche sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe angepasst. Diese unterscheiden sich zu den Unterklassen im Hessischen Lohnatlas 2022. Folgende Unterklassen liegen dem aktuellen Lohnatlas zugrunde:

Tabelle 20: Gliederung der Branchencluster nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008

Branche	Code	Unterklassen
Chemiebranche	20.11.0	Herstellung von Industriegasen
	20.12.0	Herstellung von Farbstoffen und Pigmenten
	20.13.0	Herstellung von sonstigen anorganischen Grundstoffen und Chemikalien
	20.14.0	Herstellung von sonstigen organischen Grundstoffen und Chemikalien
	20.15.0	Herstellung von Düngemitteln und Stickstoffverbindungen
	20.16.0	Herstellung von Kunststoffen in Primärformen
	20.17.0	Herstellung von synthetischem Kautschuk in Primärformen
	20.20.0	Herstellung von Schädlingsbekämpfungs-, Pflanzenschutz- und Desinfektionsmitteln
	20.30.0	Herstellung von Anstrichmitteln, Druckfarben und Kitten
	20.41.0	Herstellung von Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Poliermitteln

Branche	Code	Unterklassen
	20.42.0	Herstellung von Körperpflegemitteln und Duftstoffen
	20.51.0	Herstellung von pyrotechnischen Erzeugnissen
	20.52.0	Herstellung von Klebstoffen
	20.53.0	Herstellung von ätherischen Ölen
	20.59.0	Herstellung von sonstigen chemischen Erzeugnissen a. n. g.
	20.60.0	Herstellung von Chemiefasern
Pharmabranche	21.10.0	Herstellung von pharmazeutischen Grundstoffen
	21.20.0	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen
Kunststoffgewerbe	22.11.0	Herstellung und Runderneuerung von Bereifungen
	22.19.0	Herstellung von sonstigen Gummiwaren
	22.21.0	Herstellung von Platten, Folien, Schläuchen und Profilen aus Kunststoffen
	22.22.0	Herstellung von Verpackungsmitteln aus Kunststoffen
	22.23.0	Herstellung von Baubedarfsartikeln aus Kunststoffen
	22.29.0	Herstellung von sonstigen Kunststoffwaren
Einzelhandel	47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
	92.00.3	Wett-, Toto- und Lotteriewesen
Hotel- und Gaststättengewerbe	55	Beherbergung
	56	Gastronomie
Gesundheitsbranche	86.10.1	Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken)
	86.10.2	Hochschulkliniken
	86.10.3	Vorsorge- und Rehabilitationskliniken
Altenhilfe	87.10.0	Pflegeheime
	87.30.0	Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime
	88.10.1	Ambulante soziale Dienste
	88.10.2	Sonstige soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter
Erziehungsbranche	85.10.1	Kindergärten
	85.10.2	Vorklassen, Schulkindergärten
	88.91.0	Tagesbetreuung von Kindern
Banken	64.11	Zentralbanken
	64.19.1	Kreditbanken einschließlich Zweigstellen ausländischer Banken
	64.19.2	Kreditinstitute des Sparkassensektors

Branche	Code	Unterklassen
	64.19.3	Kreditinstitute des Genossenschaftssektors
	64.19.4	Realkreditinstitute
	64.19.6	Bausparkassen
	64.92.1	Spezialkreditinstitute (ohne Pfandkreditgeschäfte)
Metall- und Elektrogewerbe	24	Metallerzeugung und -bearbeitung
	25	Herstellung von Metallerzeugnissen
	26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
	27	Herstellung von elektronischen Ausrüstungen
	28	Maschinenbau
	29	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
	30	Sonstiger Fahrzeugbau
	32	Herstellung von sonstigen Waren
33	Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	

Quelle: [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf? blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf?blob=publicationFile)

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 bzw. in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt in Hessen gewohnt haben (**Wohnortprinzip**), oder als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in einem der hessischen Betriebe tätig waren, aber ihren Wohnort außerhalb des Landes Hessen oder außerhalb des Kreises oder der kreisfreien Stadt hatten, in welcher sich der Betriebsstandort befindet (**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 des Statistik-Service Südwest der Bundesagentur für Arbeit:

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

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

KLASSIFIKATION DER BERUFE 2010 (KLDB 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 21: 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	25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
		26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
		27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe
	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
		94 Darstellende und unterhaltende Berufe

Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen	
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S31 Handelsberufe	61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	
		62 Verkaufsberufe	
	S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation
			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

KLASSIFIKATION DER WIRTSCHAFTSZWEIGE 2008 (WZ 2008)

Zur Untersuchung der schweren wirtschaftlichen Lage von Beschäftigten werden die Daten von Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hinzugezogen. Diese werden auf der Ebene der Wirtschaftsabschnitte betrachtet. Folgende Bezeichnungen haben die Abschnitte der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008:

Tabelle 22: Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008)

Abschnitt	Bezeichnung
Abschnitt A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
Abschnitt B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
Abschnitt C	Verarbeitendes Gewerbe
Abschnitt D	Energieversorgung
Abschnitt E	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
Abschnitt F	Baugewerbe
Abschnitt G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen

Abschnitt	Bezeichnung
Abschnitt H	Verkehr und Lagerei
Abschnitt I	Gastgewerbe
Abschnitt J	Information und Kommunikation
Abschnitt K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
Abschnitt L	Grundstücks- und Wohnungswesen
Abschnitt M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
Abschnitt N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
Abschnitt O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
Abschnitt P	Erziehung und Unterricht
Abschnitt Q	Gesundheits- und Sozialwesen
Abschnitt R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
Abschnitt S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
Abschnitt T	Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
Abschnitt U	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Quelle: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf?__blob=publicationFile

LOHNLÜCKE BASIEREND AUF BRUTTOMONATSENTGELTEN

Die **Lohnlücke** erfasst Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung am Wohnort oder am 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 (2015F): 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 „Bruttomonatsentgelte“ und „Median als Mittelwert für das Bruttomonatsentgelt in Euro“ 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 (2018) = **3.259 Euro**

durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) von **Männern** in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (2018) = **3.699 Euro**

Zweiter Schritt:

Ermittlung der Differenz (2018): **3.699 Euro minus 3.259 Euro = 440 Euro**

Dritter Schritt:

Prozentuale Größe der Lohnlücke (2018) = **11,9 Prozent**

Vierter Schritt:

Frauen verdienen im Jahr 2018 im Schnitt **11,9 Prozent weniger** als Männer, auch wenn sich beide in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung befinden.
Die Lohnlücke beträgt **durchschnittlich 440 Euro pro Monat**.

MEDIAN ALS MITTELWERT FÜR DAS BRUTTOMONATSENTGELT IN EURO

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

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

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html#faq_1460614

MINDESTLOHN

Am 30. Juni 2020 hat die Mindestlohnkommission ihre Empfehlung für die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in den Jahren 2021 und 2022 abgegeben. Die Bundesregierung ist dieser Empfehlung der Mindestlohnkommission gefolgt. Im Jahr 2021 gab es demnach zwei Steigerungen: Zum 1. Januar 2021 (9,50 Euro) und zum 1. Juli 2021 (9,60 Euro). Im Jahr 2022 stieg der Mindestlohn nochmals in zwei Stufen: Vom 1. Januar 2022 bis 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 stieg der gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro je Stunde. Im Jahr 2023 erfolgte keine Erhöhung des Mindestlohns. Zum 01. Januar 2024 erfolgte die Erhöhung auf 12,41 Euro. Ab dem 01. Januar 2025 beträgt der Mindestlohn 12,82 Euro je Zeitstunde.

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

PENDLER, EINPENDLER, AUSPENDLER

Pendler sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Arbeitsgemeinde sich von der Wohngemeinde unterscheidet. Ob und wie häufig gependelt wird, ist unerheblich. Die Wohnortgemeinde kann auch im Ausland liegen. Pendler werden nach Ein- und Auspendlern unterschieden:

Einpendler sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Arbeitsort wohnen. Dementsprechend sind **Auspendler** sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Wohnort arbeiten. Die jeweiligen Quoten sind als Anteile an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten am Arbeitsort (**Einpendlerquote**) bzw. Wohnort (**Auspendlerquote**) angegeben. Der Stichtag für die Angaben zu den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlern und zu den Pendlerquoten ist der 30. Juni.

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?blob=publicationFile>

UNTERER ENTGELTBEREICH

Zu den Beschäftigten im unteren Entgeltbereich zählen diejenigen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielen. Für West- und Ostdeutschland sind unterschiedliche Schwellen des unteren Entgeltbereichs definiert. Im Jahr 2023 lag die Schwelle für Westdeutschland bei 2.598 Euro, für Deutschland bei 2.530 Euro und für Ostdeutschland bei 2.219 Euro. Diese Definition legt auch die „Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)“ zu Grunde.

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html> (unter „Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte: Schwellen und Grenzen“)

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Redaktion

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
Gesamtverantwortlich: Matthias Schmidt

Bezugsquelle

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de oder Website: www.hessischer-lohnatlas.de

Hessischer Lohnatlas Erstellung

IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Goethe-Universität Frankfurt am Main

Luisa Reitmeier, E-Mail: reitmeier@em.uni-frankfurt.de, Tel.: 069 / 798 25459
Julia Börner-Krekel, E-Mail: boerner-krekel@em.uni-frankfurt.de, Tel.: 069 / 798 26466
Dr. Christa Larsen, E-Mail: c.larsen@em.uni-frankfurt.de, Tel.: 069 / 798 22152

Bildnachweis

Symbole erstellt mit Adobe Express und Microsoft Office

Stand: März 2025

Der Hessische Lohnatlas wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Europäischen Union und der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Es darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl dieses Dossier dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

HESSEN



Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen

Sonnenberger Str. 2/2a, 65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de



ARBEITSWELT
HESSEN

innovativ · sozial · nachhaltig

