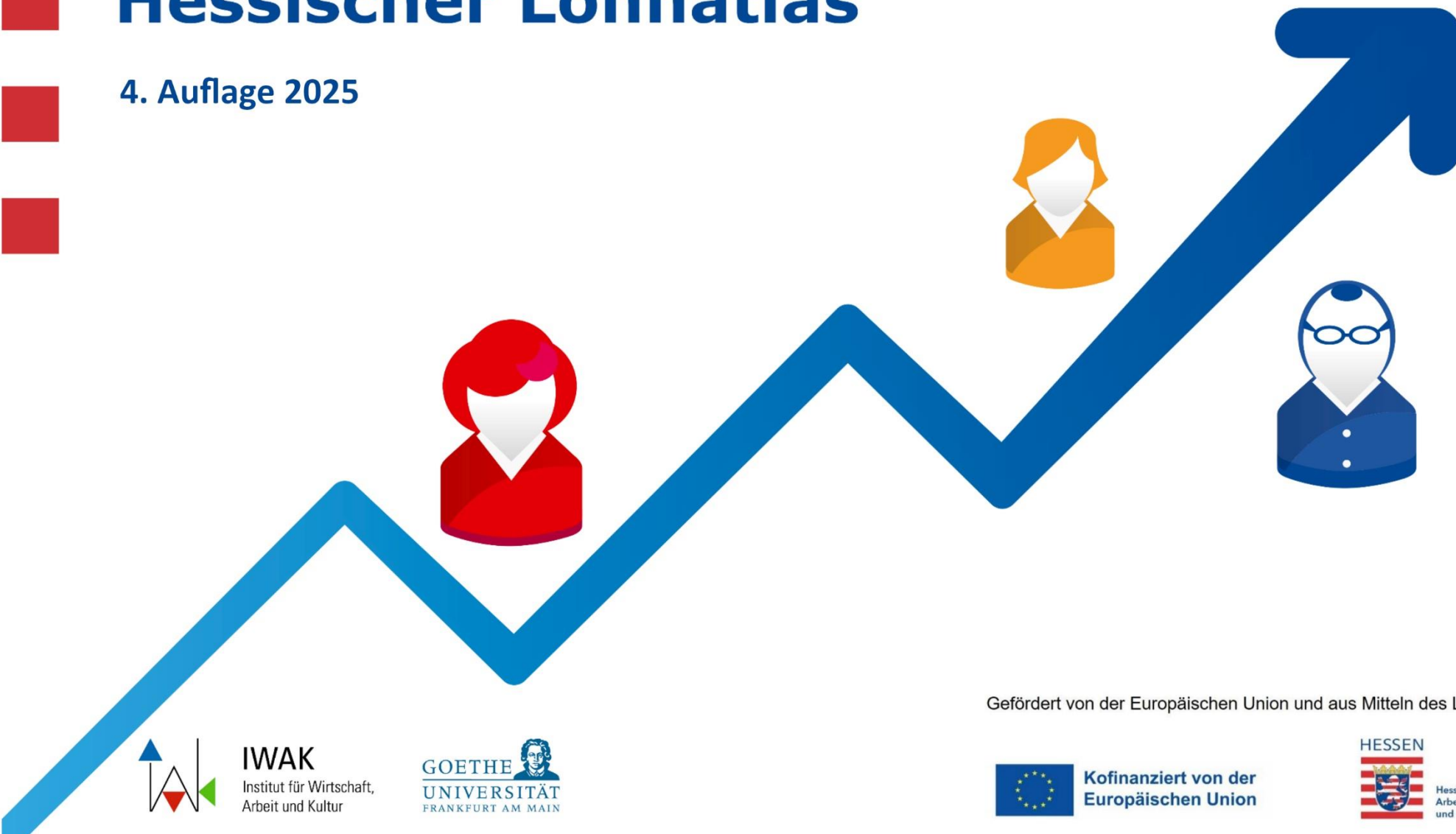




# Hessischer Lohnatlas

4. Auflage 2025



Gefördert von der Europäischen Union und aus Mitteln des Landes Hessen



IWAK  
Institut für Wirtschaft,  
Arbeit und Kultur



GOETHE  
UNIVERSITÄT  
FRANKFURT AM MAIN



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



Hessisches Ministerium für  
Arbeit, Integration, Jugend  
und Soziales

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

# HESSISCHER LOHNATLAS

4. Auflage 2025

**KOMMUNALDOSSIER KREIS MARBURG-BIEDENKOPF**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

07. März 2025





## Inhaltsverzeichnis

<b>Entwicklung der Entgeltgleichheit in jeder der 26 hessischen Kommunen und Hintergrunddaten .....</b>	<b>1</b>
Kreis Marburg-Biedenkopf.....	2
1. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Marburg-Biedenkopf.....	3
2. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Marburg-Biedenkopf .....	11
3. Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf.....	14
4. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich.....	19
5. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Marburg-Biedenkopf.....	22
6. Gesamtschau .....	27
 GLOSSAR.....	 28
 IMPRESSUM.....	 37

---



## 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 erfolgt 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.

## Kreis Marburg-Biedenkopf

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 Entgeltdaten aus Teil 1 sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, 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 Beschäftigungsumfang ergeben 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 Kreises Marburg-Biedenkopf

Im Jahr 2023 ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Marburg-Biedenkopf mit 9,7 Prozent kleiner als im Jahr 2022 (10,7 Prozent). Damit bleibt der Trend einer weiteren Verringerung der Lohnlücke bestehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Sonderlagen während der Corona-Pandemie, die eine höhere Dynamik bei der Verringerung der Lohnlücken besonders im Jahr 2020 erzeugt haben, 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 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	Kreis Marburg-Biedenkopf	Hessen
2022	10,7%	8,4%
2023	9,7%	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 Kreis Marburg-Biedenkopf beträgt im Jahr 2023 genau 30,1 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Durchschnitt von 32,9 Prozent. Die **durchschnittliche Lohnlücke fällt im Kreis Marburg-Biedenkopf mit 9,7 Prozent höher aus als im Landesschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2023 nur noch 8,0 Prozent.

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 €
Kreis Marburg-Biedenkopf	30,1	17.186	4.046	3.655	9,7	391
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 Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheidet sich im Kreis Marburg-Biedenkopf zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 3,3 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 105 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Mit 27,6 Prozent verfügt mehr als ein Viertel der Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung nicht über einen Berufsabschluss und liegt somit etwas unter dem Landesschnitt (26,5 Prozent).

Bei den **Beschäftigten mit (anerkanntem) Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,5 Prozent. Frauen mit (anerkanntem) Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 459 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 28,7 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Für die **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 21,1 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.272 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 36,3 Prozent und damit nah am Landesschnitt von 37,3 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Marburg-Biedenkopf nur bei den Beschäftigten mit (anerkanntem) Berufsabschluss eine größere Lohnlücke zwischen Frauen und Männern.

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

Qualifikationsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	27,6	1.466	3.177	3.072	3,3	105	26,5	42.348	2.938	2.762	6,0	176
(anerkannter) Berufsabschluss	28,7	10.852	3.992	3.533	11,5	459	33,0	310.811	3.965	3.606	9,1	359
akademischer Abschluss	36,3	4.094	6.041	4.769	21,1	1.272	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.

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 zum 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 Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den „Produktions- und MINT-Berufen“, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Marburg-Biedenkopf 2,1 Prozent. Damit verdienen Männer, die im Kreis Marburg-Biedenkopf leben und in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit „Produktions- und MINT-Berufe“ ausüben, im Schnitt monatlich brutto 85 Euro mehr als Frauen, die im Kreis leben und im gleichen Berufssektor arbeiten. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 11,6 Prozent unter dem hessischen Durchschnitt (12,0 Prozent).

Bei den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ beträgt die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern im Kreis Marburg-Biedenkopf 8,9 Prozent. Diese liegt über dem hessischen Schnitt von 6,1 Prozent. Damit zeichnet sich in diesem Berufssektor bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Marburg-Biedenkopf eine Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit ab. Der Frauenanteil ist mit 58,6 Prozent kleiner als in den anderen Berufssektoren und übertrifft zudem den Landesschnitt (61,2 Prozent). Mit Blick auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt (Median) der Frauen zeigt sich, dass dieses höher liegt als bei den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ und niedriger als bei den „Produktions- und MINT-Berufen“.

Mit 11,6 Prozent ist die Lohnlücke in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ größer als für Hessen insgesamt (6,9 Prozent). Frauen, die in Vollzeit „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ ausüben, verdienen im Schnitt im Kreis Marburg-Biedenkopf brutto monatlich 463 Euro weniger als Männer, die im Kreis Marburg-Biedenkopf leben und ebenfalls „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit ausführen. Interessant ist, dass im Kreis Marburg-Biedenkopf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt (Median) von Frauen in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ unter jenem von Frauen in den „Produktions- und MINT-Berufen“ liegt.

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

Berufssektor	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	11,6	2.935	4.070	3.985	2,1	85	12,0	69.428	4.152	4.030	2,9	122
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	58,6	6.845	4.002	3.647	8,9	355	61,2	166.920	3.804	3.571	6,1	233
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,8	7.406	4.006	3.543	11,6	463	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.

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 mit einer durchschnittlichen Lohnlücke von 6,5 Prozent, dass sich zwischen den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit (**anerkanntem**) **Berufsabschluss** im Kreis Marburg-Biedenkopf eine Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit abzeichnet. Der Frauenanteil bei den beruflich Qualifizierten, die in „Produktions- und MINT-Berufen“ tätig sind, ist im Kreis Marburg-Biedenkopf mit 9,3 Prozent zwar etwas größer als im Landesdurchschnitt (8,9 Prozent), jedoch insgesamt gering. Bei den Vollzeitbeschäftigten mit **akademischen Abschlüssen** wird eine Lohnlücke von 12,7 Prozent deutlich. Diese liegt unter dem entsprechenden Landesschnitt (18,8 Prozent). Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Einwohnerinnen des Kreises Marburg-Biedenkopf mit akademischem Abschluss, die in „Produktions- und MINT-Berufen“ tätig sind, sind damit um 774 Euro niedriger als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss, die ebenfalls in „Produktions- und MINT-Berufen“ arbeiten. Der Frauenanteil von 21,8 Prozent bei den akademisch Qualifizierten liegt im Kreis Marburg-Biedenkopf über jenem bei den beruflich Qualifizierten (9,7 Prozent). Zu den Beschäftigten **ohne Berufsabschluss**, die in „Produktions- und MINT-Berufen“ tätig sind, werden im Kreis Marburg-Biedenkopf nur wenige Frauen gezählt, 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	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	13,5	314	3.411	X	X	X	12,7	6.855	3.151	2.937	6,8	214
(anerkannter) Berufsabschluss	9,3	1.684	4.037	3.776	6,5	261	8,9	31.334	4.030	3.590	10,9	440
akademischer Abschluss	21,8	824	6.097	5.323	12,7	774	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**“, die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern **ohne Berufsabschluss** mit 24,5 Prozent eine Lohnlücke zuungunsten der Männer. Männer verdienen im Kreis Marburg-Biedenkopf im Schnitt 698 Euro weniger als Frauen. Der Anteil von Frauen ohne Berufsabschluss liegt mit 54,0 Prozent über dem hessischen Durchschnitt (52,0 Prozent). Auf dem Qualifikationsniveau (**anerkannter**) **Berufsabschluss** zeigt sich eine Lohnlücke in Höhe von 7,4 Prozent zuungunsten der Frauen. Diese übertrifft die durchschnittliche Lohnlücke in Hessen insgesamt, die 5,5 Prozent ausmacht. Frauen mit (anerkanntem) Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung verdienen im Kreis Marburg-Biedenkopf brutto 280 Euro weniger als Männer. Bei den Beschäftigten mit **akademischen Abschlüssen** wird eine Lohnlücke von 18,3 Prozent deutlich. Diese liegt über der entsprechenden landesdurchschnittlichen Lohnlücke (17,5 Prozent). Dies bedeutet, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben und „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ ausführen, um 1.053 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss, die im gleichen Berufssektor arbeiten. Der Frauenanteil bei den akademisch Qualifizierten von 51,7 Prozent im Kreis Marburg-Biedenkopf liegt unter dem Landesschnitt (56,8 Prozent).

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

Qualifikationsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	54,0	697	2.845	3.543	-24,5	-698	52,0	12.983	2.666	2.730	-2,4	-64
(anerkannter) Berufsabschluss	63,5	4.125	3.777	3.497	7,4	280	66,2	103.217	3.684	3.481	5,5	203
akademischer Abschluss	51,7	1.795	5.745	4.692	18,3	1.053	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 Berufssegmente wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53) und Reinigungsberufe (S53) zusammenfassen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Marburg-Biedenkopf mit **(anerkanntem) Berufsabschluss** eine durchschnittliche Lohnlücke in Höhe von 11,3 Prozent. Diese liegt über der entsprechenden durchschnittlichen Lohnlücke für Hessen insgesamt, die 6,4 Prozent ausmacht. Damit zeichnet sich im Kreis Marburg-Biedenkopf zwischen den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern mit (anerkanntem) Berufsabschluss, die „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ ausüben, eine Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit ab. Der Frauenanteil bei den beruflich Qualifizierten ist im Kreis mit 38,6 Prozent hoch und liegt unter dem Landesschnitt (40,7 Prozent). Bei den Beschäftigten mit **akademischen Abschlüssen** wird eine Lohnlücke von 26,0 Prozent deutlich. Diese liegt über der entsprechenden landesdurchschnittlichen Lohnlücke (25,0 Prozent). Dies bedeutet, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben und „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ ausüben, um 1.594 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss, die im gleichen Berufssektor arbeiten. Der Frauenanteil bei den akademisch Qualifizierten von 36,8 Prozent im Kreis Marburg-Biedenkopf liegt unter dem Landesschnitt (39,8 Prozent). Zu den Beschäftigten **ohne Berufsabschluss**, die in „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ tätig sind, werden im Kreis Marburg-Biedenkopf nur wenige Frauen gezählt, sodass eine Auskunft über ihre Bruttomonatsentgelte nicht möglich ist.

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

Qualifikationsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	26,7	455	2.922	X	X	X	27,9	22.510	2.849	2.724	4,4	125
(anerkannter) Berufsabschluss	38,6	5.043	3.937	3.491	11,3	446	40,7	176.260	3.936	3.685	6,4	251
akademischer Abschluss	36,8	1.475	6.129	4.535	26,0	1.594	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. 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.

## 2. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Marburg-Biedenkopf

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in **sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung**, die im Kreis Marburg-Biedenkopf leben. Dabei handelt es sich um 19.931 Frauen. Darüber hinaus geht mit 25.892 Personen eine weit größere Zahl von Frauen einer **sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung** nach. Zudem befinden sich noch weitere 7.714 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer **ausschließlich geringfügigen Beschäftigung**, und 531 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 Frauen als auch bei Männern niedrig. Dies zeigt, dass die meisten Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen innerhalb des Kreises erwirtschaften. Die Auspendlerquote wird auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort ermittelt.

Tabelle 8: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten\* zum 31.12.2023 im Kreis Marburg-Biedenkopf (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	97.020	85.241	11.779	51.197	44.154	7.043	45.823	41.087	4.736
Vollzeit	63.550	55.920	7.630	43.619	38.133	5.486	19.931	17.787	2.144
ohne Berufsabschluss	9.812	7.389	2.423	6.374	4.625	1.749	3.438	2.764	674
(anerkannter) Berufsabschluss	39.019	36.539	2.480	27.687	25.805	1.882	11.332	10.734	598
akademischer Abschluss	11.502	10.271	1.231	7.259	6.562	697	4.243	3.709	534
Teilzeit	33.470	29.321	4.149	7.578	6.021	1.557	25.892	23.300	2.592
ohne Berufsabschluss	4.714	3.430	1.284	1.752	1.247	505	2.962	2.183	779
(anerkannter) Berufsabschluss	19.210	18.286	924	2.756	2.506	250	16.454	15.780	674
akademischer Abschluss	7.121	6.273	848	2.162	1.845	317	4.959	4.428	531

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 Kreis Marburg-Biedenkopf (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	20.860	17.863	2.997	8.359	6.967	1.392	12.501	10.896	1.605
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	12.060	10.271	1.789	4.346	3.627	719	7.714	6.644	1.070
im Nebenjob	8.800	7.592	1.208	4.013	3.340	673	4.787	4.252	535

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 Kreis Marburg-Biedenkopf, 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	22.894	19.577	3.317	12.250	10.763	1.487	10.644	8.814	1.830
Auspendlerinnen und Auspendler	24.607	21.662	2.945	14.718	12.682	2.036	9.889	8.980	909
Einpendler-Quote**	23,7	23,3	26,1	24,6	25,1	21,7	22,7	21,5	31,1
Auspendler-Quote**	25,0	25,2	23,9	28,2	28,3	27,6	21,4	21,8	18,3

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 Kreis Marburg-Biedenkopf (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	6.062	3.533	2.529	3.285	2.079	1.207	2.776	1.454	1.322
im Rechtskreis SGB III	1.980	1.561	419	1.201	927	274	779	634	146
im Rechtskreis SGB II	4.082	1.972	2.110	2.085	1.151	933	1.997	820	1.177
davon Alleinerziehende	564	249	315	33	17	16	531	232	299

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

Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Kreis Marburg-Biedenkopf zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die im Jahr 2023 in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, eine durchschnittliche Lohnlücke in Höhe von 9,7 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr 2022 ist die Lohnlücke um 1,0 Prozentpunkte gesunken. Allerdings liegt sie noch immer höher als in Hessen insgesamt (8,0 Prozent). Die Bruttomonatsentgelte der männlichen Einwohner im Kreis entsprechen in etwa dem Landesdurchschnitt, die Entgelte der Frauen liegen deutlich darunter (vgl. Tabellen 1 und 2).

Die durchschnittliche Lohnlücke von Einwohnerinnen und Einwohnern im Kreis Marburg-Biedenkopf mit akademischem Abschluss ist mit 21,1 Prozent im Vergleich der Qualifikationsniveaus am größten. Sie liegt jedoch unter dem hessischen Schnitt von 23,6 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Entgeltlücke aus. Bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss beträgt diese 3,3 Prozent (vgl. Tabelle 3).

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren variieren die Lohnlücken stark. Sie liegen zwischen 2,1 Prozent bei den „Produktions- und MINT-Berufen“, 8,9 Prozent bei den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ und 11,6 Prozent bei den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“. Die Einwohnerinnen des Kreises Marburg-Biedenkopf können in den „Produktions- und MINT-Berufen“ am meisten verdienen (vgl. Tabelle 4).

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig sind. Der hohe Anteil der Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises Marburg-Biedenkopf 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 Kreis Marburg-Biedenkopf

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte im Kreis Marburg-Biedenkopf 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 Kreis Marburg-Biedenkopf 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 Techniker Ausbildung 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 Kreis Marburg-Biedenkopf zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2023 beim Anforderungsniveau **Fachkraft** mit 7,0 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 17,3 Prozent kann beim Anforderungsniveau **Spezialist** identifiziert werden. Auch bei den Niveaus **Experte** sowie **Helfer** sind die Lücken mit 16,2 Prozent bzw. 17,1 Prozent groß. Auf den Anforderungsniveaus Helfer und Fachkraft fallen die Lohnlücken mehr als doppelt so hoch aus wie im hessischen Durchschnitt mit 7,0 Prozent bzw. 3,5 Prozent. Die beiden Anforderungsniveaus Spezialist und Experte liegen leicht unter dem jeweiligen Landesdurchschnittswerten mit 18,7 Prozent bzw. 19,9 Prozent. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung sind allerdings auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig. So verdienen Frauen, die in den Betrieben im Kreis auf Spezialisten- bzw. Expertenniveau in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit arbeiten, im Monat brutto durchschnittlich 887 Euro bzw. 1.014 Euro weniger als Männer, die in den Betrieben im Kreis auf denselben Anforderungsniveaus arbeiten. Absolut gesehen, sind die meisten Frauen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf tätig.

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

Anforderungsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	36,7	2.394	2.849	2.361	17,1	488	30,4	63.930	2.783	2.589	7,0	194
Fachkraft	30,3	10.211	3.818	3.551	7,0	267	34,0	310.391	3.770	3.639	3,5	131
Spezialist	27,7	2.122	5.131	4.244	17,3	887	31,8	99.656	5.543	4.504	18,7	1.039
Experte	33,7	2.505	6.272	5.258	16,2	1.014	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit „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, zeigt sich für alle Anforderungsniveaus eine geringe Lohnlücke im Vergleich zu den Landesdurchschnitten. Auf dem Niveau **Fachkraft** liegt die durchschnittliche Lohnlücke bei 3,1 Prozent, auf dem Anforderungsniveau **Experte** macht sie 3,2 Prozent aus. Auf dem Niveau **Spezialist** lässt sich eine Lohnlücke von 3,1 Prozent zuungunsten der Männer feststellen. Dort verdienen Männer, die „Produktions- und MINT-Berufe“ ausführen, im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit brutto monatlich 158 Euro weniger als Frauen. Im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ ist auf den Anforderungsniveaus Fachkraft, Spezialist und Experte Entgeltgleichheit im Kreis Marburg-Biedenkopf nahezu erreicht. Auf dem Anforderungsniveau **Helfer** sind im Kreis nur wenige Frauen beschäftigt, sodass sich keine Aussagen über Bruttomonatsentgelt und Lohnlücke treffen lassen.

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	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	16,4	426	2.977	X	X	X	14,4	10.868	2.896	2.699	6,8	197
Fachkraft	9,5	1.579	3.916	3.796	3,1	120	8,7	26.926	3.844	3.656	4,9	188
Spezialist	15,5	560	5.169	5.327	-3,1	-158	13,6	15.377	5.417	4.987	7,9	430
Experte	20,7	517	6.331	6.126	3,2	205	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. 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.

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 auf dem Anforderungsniveau **Helfer** eine Lohnlücke von 5,7 Prozent zuungunsten der Männer. Männer verdienen brutto im Schnitt 141 Euro monatlich weniger als ihre weiblichen Kollegen. Auf dem Niveau **Fachkraft** beträgt die durchschnittliche Lohnlücke 1,9 Prozent, Entgeltgleichheit ist nahezu erreicht. Auf dem Anforderungsniveau **Spezialist** ist die durchschnittliche Lohnlücke im Kreis mit 16,0 Prozent höher als im entsprechenden Landesschnitt (7,8 Prozent). Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen, die in den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf auf Spezialistenniveau „personenbezogene Dienstleistungen“ ausführen, sind um 704 Euro geringer als die von Männern, die in den Betrieben im Kreis auf demselben Anforderungsniveau in „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ arbeiten. Auf dem Anforderungsniveau **Experte** ist die durchschnittliche Lohnlücke im Kreis mit 10,9 Prozent geringer als im entsprechenden Landesschnitt (12,8 Prozent). Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen, die in den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf auf Expertenniveau „personenbezogene Dienstleistungen“ ausführen, sind um 635 Euro geringer als die von Männern, die in den Betrieben im Kreis auf demselben Anforderungsniveau in „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ arbeiten.

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

Anforderungsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	59,0	831	2.458	2.599	-5,7	-141	60,5	25.434	2.661	2.739	-2,9	-78
Fachkraft	63,2	3.932	3.678	3.609	1,9	69	66,2	87.408	3.468	3.466	0,1	2
Spezialist	54,9	774	4.390	3.686	16,0	704	59,6	22.782	4.038	3.725	7,8	313
Experte	49,9	1.441	5.802	5.167	10,9	635	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. Positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern. 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, beträgt die durchschnittliche Lohnlücke auf dem Anforderungsniveau **Helfer** 25,2 Prozent. Auf dem Anforderungsniveau **Fachkraft** beträgt die durchschnittliche Lohnlücke im Kreis Marburg-Biedenkopf 4,4 Prozent. Damit ist Entgeltgleichheit im Kreis nahezu erreicht. Im hessischen Landesschnitt beträgt die Lohnlücke für das Anforderungsniveau **Fachkraft** 0,1 Prozent. Die durchschnittlichen Lohnlücken sind auf den Anforderungsniveaus **Spezialist** sowie **Experte** mit 20,5 Prozent und 23,6 Prozent groß. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen in „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“, die in den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit auf Spezialisten- bzw. Expertenniveau arbeiten, sind um 1.076 Euro bzw. 1.564 Euro niedriger als die ihrer männlichen Kollegen. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Niveau **Helfer** im Main-Taunus-Kreis eine Lohnlücke zuungunsten der Männer besteht. Frauen, die in den Betrieben im Main-Taunus-Kreis auf Helferniveau „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ ausführen, verdienen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit brutto monatlich 433 Euro mehr als Männer, die in den Betrieben im Kreis auf demselben Anforderungsniveau in „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ beschäftigt sind. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in „kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen“ sind in den Betrieben im Kreis auf der Ebene **Fachkraft** beschäftigt.

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	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	45,0	1.137	2.831	2.117	25,2	714	29,8	27.628	2.717	2.413	11,2	304
Fachkraft	42,9	4.700	3.539	3.384	4,4	155	41,7	196.057	3.721	3.719	0,1	2
Spezialist	29,8	788	5.252	4.176	20,5	1.076	38,0	61.497	5.999	4.777	20,4	1.222
Experte	26,6	547	6.630	5.066	23,6	1.564	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 Kreises Marburg-Biedenkopf 7.352 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Kreis verdienen. Sie gehören damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich und entsprechen 13,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Kreis Marburg-Biedenkopf**. Der Anteil fällt mit 13,3 Prozent etwas höher aus als im hessischen Durchschnitt (13,1 Prozent). Im Kreis Marburg-Biedenkopf zählen **9,3 Prozent der Männer und 22,0 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 %
Kreis Marburg-Biedenkopf	55.349	7.352	13,3	3.553	9,3	3.799	22,0
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.



Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Marburg-Biedenkopf 8.219 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 umfassen 14,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Kreis Marburg-Biedenkopf**. Der Anteil lag mit 14,8 Prozent etwas unter dem hessischen Durchschnitt (15,2 Prozent). Im Kreis Marburg-Biedenkopf gehörten von den **Männern 10,6 Prozent** und von den **Frauen 24,3 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich.

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 %
Kreis Marburg-Biedenkopf	55.400	8.219	14,8	4.035	10,6	4.184	24,3
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

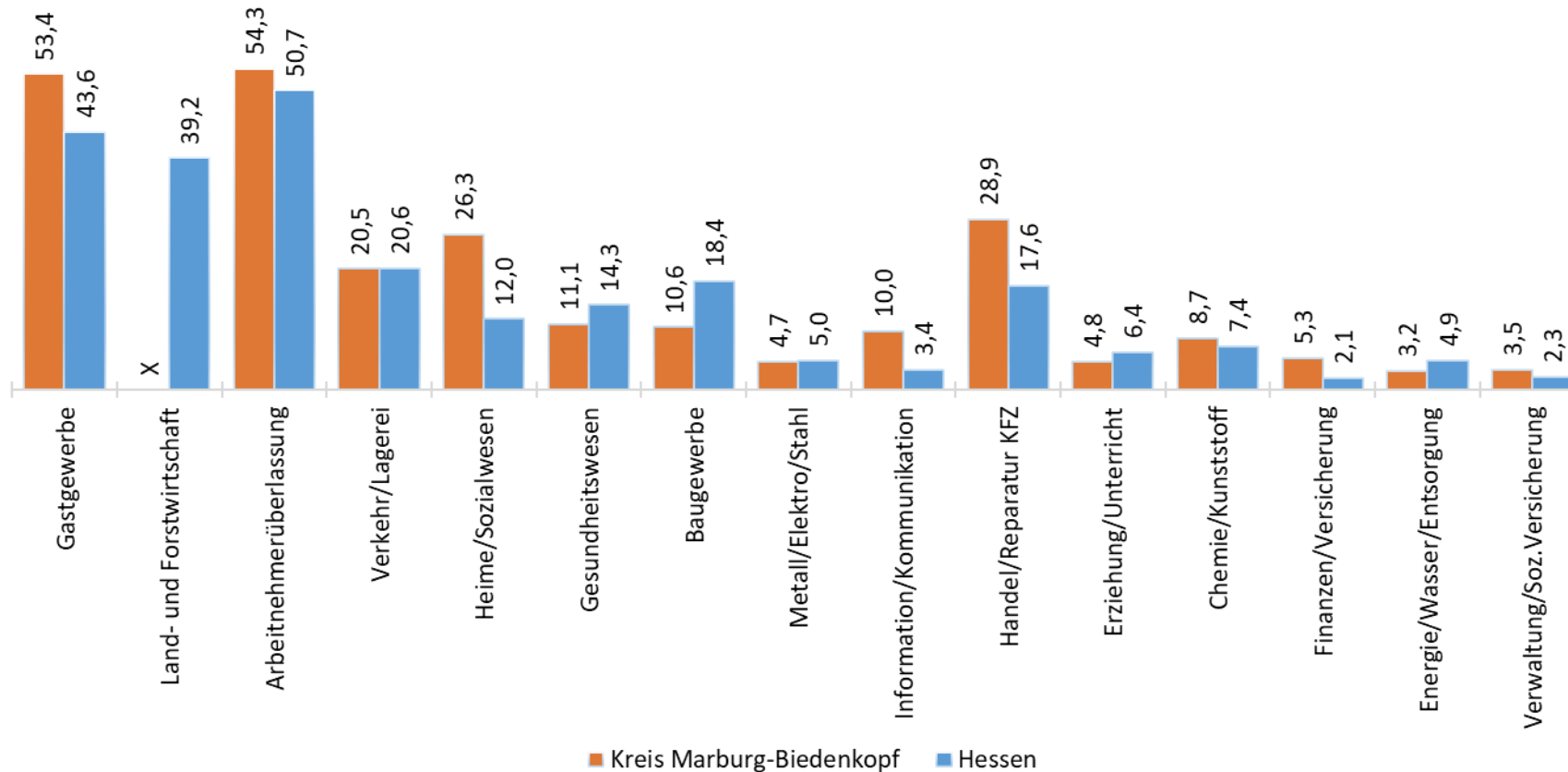
Anmerkung: \*In Anlehnung an die „Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)“ gelten als Beschäftigte des unteren Entgeltbereichs Personen, die als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten 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 auf der Kreisebene und im Landesschnitt verringert.

Die prozentualen Anteile der im Jahr 2023 sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich im Kreis Marburg-Biedenkopf variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Gastgewerbe** und in der **Arbeitnehmerüberlassung** mehr als die Hälfte zum unteren Entgeltbereich zählen, liegen die Anteile in der **öffentlichen Verwaltung**, dem **Energie-, Wasser-, Entsorgungssektor** und bei den **Finanzen/Versicherungen** jeweils im einstelligen Prozentbereich. Knapp drei von zehn Beschäftigten im Bereich **Handel- und KFZ-Branche** sowie mehr als ein Viertel der Beschäftigten im Bereich **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) sind im unteren Entgeltbereich angesiedelt. In den Bereichen **Gesundheitswesen**, **Baugewerbe** sowie **Information/Kommunikation** liegt der Anteil der Beschäftigten im unteren Entgeltbereich bei rund 10 Prozent.

Im Kreis Marburg-Biedenkopf fallen die Anteile der Beschäftigten im unteren Entgeltbereich im Gastgewerbe, in der Arbeitnehmerüberlassung und in den Bereichen Altenpflege (Heime/Sozialwesen) sowie Handel- und KFZ-Branche deutlich höher aus als im hessischen Durchschnitt. Weit unterhalb des Landesvergleichswerts liegt das Baugewerbe.

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 Kreis Marburg-Biedenkopf

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 Kreis Marburg-Biedenkopf zwischen 2023 und 2030 insgesamt 5.890 Fachkräfte fehlen werden (Tabelle 18). Dabei handelt es sich um 3.690 Beschäftigte mit einem (anerkannten) Berufsabschluss und 2.200 Beschäftigte mit einem (anerkannten) Studienabschluss. Darüber hinaus wird die Lage für Arbeitskräfte ohne einen (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss prognostiziert. Für diese Gruppe wird im Kreis Marburg-Biedenkopf ein Überhang von 90 Personen erwartet.

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

Qualifikationsniveau	Größe der Lücken und Überhänge zwischen 2023 und 2030*
mit (anerkanntem) Studienabschluss	-2.200
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.690
ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss	+90

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2023 bis 2030 aus dem Prognosenbericht, [https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120\\_Kreis-Marburg-Biedenkopf\\_Regionaldossier-final.pdf](https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Kreis-Marburg-Biedenkopf_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 Kreis Marburg-Biedenkopf auch für verschiedene Berufsgruppen dargestellt werden. Hierbei zeigt sich ein großer Mangel in der Berufsgruppe **Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe** (660 fehlende Beschäftigte), in der **Altenpflege** (230 fehlende Beschäftigte) und in der **Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege** (830 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 besonders stark vom demografischen Wandel betroffen ist. So entstehen dort in Zukunft ebenfalls große Lücken an Fach- und teilweise an Arbeitskräften. Dies gilt auch für den Kreis Marburg-Biedenkopf. Hier wird für die **Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe** ein Mangel von 390 fehlenden Fach- und Arbeitskräften prognostiziert. Etwas entspannter stellt sich die Lage in den Berufen des Baugewerbes dar.

Hohe Zahlen fehlender Fach- und Arbeitskräfte werden im Kreis Marburg-Biedenkopf zudem für den Bereich **Unternehmensführung und -organisation** (340 fehlende Beschäftigte) 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. Diese Beschäftigtengruppe mit langer Berufserfahrung ist weit schwerer zu ersetzen als andere Fachkräfte in operativen Aufgabenfeldern.

Auch für die Verkehrs- und Logistikberufe wird im Kreis Marburg-Biedenkopf ein großer Mangel an Fach- und Arbeitskräften erwartet. Dieser erstreckt sich über die Berufe der **Fahrzeugführung im Straßenverkehr** (330 fehlende Beschäftigte) und die Berufsgruppe **Lagerwirtschaft, Post und Zustellung sowie Güterumschlag** (200 fehlende Beschäftigte). Da sich der Logistiksektor in der jüngeren Vergangenheit als relativ krisenfest erwiesen hat, kann hier auch künftig von einer stabilen wirtschaftlichen Entwicklung ausgegangen werden.

Darüber hinaus werden im Kreis Marburg-Biedenkopf bis zum Jahr 2030 210 fehlende Beschäftigte der Berufsgruppe **technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe** sowie 130 fehlende Beschäftigte der **Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe** prognostiziert. Obwohl dieser Mangel im Vergleich zu anderen Berufsgruppen etwas geringer ausfällt, sind gerade diese Bereiche von besonders hoher Relevanz für die hessischen Regionen. Denn sie bringen die notwendige Digitalisierung und Dekarbonisierung der Wirtschaft voran.

Zudem fehlen dem Kreis Marburg-Biedenkopf in der Prognose bis zum Jahr 2030 270 Fach- und Arbeitskräfte der **Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe**. Nach dem Einbruch während der Pandemie ist die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften besonders in dem Berufsfeld Tourismus und Gastronomie inzwischen wieder angestiegen. Die Branche konnte jedoch nicht alle ehemals beschäftigten Personen zurückgewinnen, die zu Beginn der Pandemie freigesetzt wurden, weshalb sie derzeit einem starken Fach- und Arbeitskräftemangel ausgesetzt ist.

Vergleichsweise hohe Zahlen fehlender Fach- und Arbeitskräfte werden im Kreis zudem für die Berufe der **Verwaltung** (240 fehlende Beschäftigte) prognostiziert. In diesem Bereich werden bis zum Jahr 2030 derzeit keine großen Digitalisierungseffekte erwartet. Dies führt zu einer hohen Nachfrage nach Fachkräften und der altersbedingte Ersatzbedarf kann nicht gemindert werden.

Im Vergleich zu den bisher dargestellten Berufsgruppen wird für die Berufe des verarbeitenden Gewerbes und der Industrie eine ausgeglichene Lage bzw. sogar eine Tendenz zum Überhang erwartet. So weisen im Kreis bis 2030 beispielsweise die Berufe der **Metallerzeugung und -bearbeitung sowie des Metallbaus** einen leichten Überhang von 70 Beschäftigten und die **Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe** einen solchen von 40 Beschäftigten auf. Angebot und Nachfrage im Bereich **Chemie** werden laut Prognose ausgeglichen sein. Die drei Berufsgruppen kennzeichnet, dass sie von den derzeit hohen Energiepreisen stark betroffen und teils stark an den Automotive- bzw. Zulieferersektor gekoppelt sind. Die Transformation in diesen Bereichen 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 in 17 ausgewählten Berufsgruppen im Kreis Marburg-Biedenkopf

Berufsgruppen*	Beschäftigte** 2023	Größe der Lücken und Überhänge zwischen 2023 und 2030***
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2.629	-390
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	4.966	-660
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.505	-330
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	6.910	-830
Altenpflege	2.133	-230
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	3.557	-270
Verwaltung	2.942	-240
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	1.613	-130
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	3.774	-210
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.523	-140
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	4.058	-200
Unternehmensorganisation und -strategie	3.286	-180
Lehrende und ausbildende Berufe	4.736	-200
Chemie	3.168	-20
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	5.149	+70
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	4.956	+40
Verkaufsberufe	7.385	+140

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2023 bis 2030 aus dem Prognosenbericht, [https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120\\_Kreis-Marburg-Biedenkopf\\_Regionaldossier-final.pdf](https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Kreis-Marburg-Biedenkopf_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 Kreises Marburg-Biedenkopf, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis Marburg-Biedenkopf ansässig sind, treten im Jahr 2023 deutliche Lohnlücken zuungunsten von Frauen auf. Bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft beträgt die durchschnittliche Lohnlücke 7,0 Prozent. Bei Stellen auf dem Niveau Fachkraft ist die Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit deutlich. Bei Stellen mit den Anforderungsniveaus Helfer, Spezialist oder Experte sind die Entgeltlücken zuungunsten von Frauen groß (vgl. Tabelle 12). Bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Experte, die im Kreis Marburg-Biedenkopf mit „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt ein knappes Viertel weniger als Männer (vgl. Tabelle 15).

Im Kreis Marburg-Biedenkopf sind die Anteile der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich im Vergleich zum Landesschnitt besonders im Gastgewerbe, in der Arbeitnehmerüberlassung und in der Handel- und KFZ-Branche 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 Kreis Marburg-Biedenkopf werden bis 2030 deutliche Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, 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](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](https://www.vdek.com/presse/glossar_gesundheitswesen/beitragsbemessungsgrenze.html)

## BERUFSSEKTOREN

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](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 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 Schädlingsbekämpfung-, Pflanzenschutz- und Desinfektionsmitteln
	20.30.0	Herstellung von Anstrichmitteln, Druckfarben und Kitten
	20.41.0	Herstellung von Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Poliermitteln

Branchen	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 den 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 Bruttomonatseinkommen in € (Median) vgl. auch den Eintrag „Median“ in diesem Glossar.

**KLASSIFIKATION DER BERUFE 2010 (KLD B 2010)**

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

Tabelle 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	71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	
	S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
			73 Berufe in Recht und Verwaltung
			74 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe
S4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	
		42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	
		43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	
S5 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	S51 Sicherheitsberufe	53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	
		01 Angehörige der regulären Streitkräfte	
	S52 Verkehrs- und Logistikberufe	51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	
		52 Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	
	S53 Reinigungsberufe	54 Reinigungsberufe	

Quelle: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Berufssektoren-und-Berufssegmente.pdf?\\_blob=publicationFile&v=8](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](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 zusammengelegte 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](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 1. Januar 2024 erfolgte die Erhöhung auf 12,41 Euro. Ab dem 1. 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](mailto:Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de) oder Website: [www.hessischer-lohnatlas.de](http://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](mailto:reitmeier@em.uni-frankfurt.de), Tel.: 069 / 798 25459  
Julia Börner-Krekel, E-Mail: [boerner-krekel@em.uni-frankfurt.de](mailto:boerner-krekel@em.uni-frankfurt.de), Tel.: 069 / 798 26466  
Dr. Christa Larsen, E-Mail: [c.larsen@em.uni-frankfurt.de](mailto: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](http://www.soziales.hessen.de)

[www.arbeitswelt.hessen.de](http://www.arbeitswelt.hessen.de)



ARBEITSWELT  
**HESSEN**

innovativ · sozial · nachhaltig

