



# Hessischer Lohnatlas

4. Auflage 2025



Gefördert von der Europäischen Union und aus Mitteln des Landes Hessen



IWAK  
Institut für Wirtschaft,  
Arbeit und Kultur



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 ODENWALDKREIS**

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>
Odenwaldkreis .....	2
1. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Odenwaldkreises .....	3
2. Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Odenwaldkreis.....	11
3. Lohnlücken bei den Betrieben im Odenwaldkreis.....	14
4. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich.....	19
5. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Odenwaldkreis .....	22
6. Gesamtschau .....	26
<b>GLOSSAR.....</b>	<b>27</b>
<b>IMPRESSUM.....</b>	<b>36</b>

---



## 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.

## Odenwaldkreis

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 sozialversicherungspflichtigen 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 sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in dem unteren Entgeltbereich sind (Teil 4). Da sich gerade durch Fachkräftengpässe 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 Odenwaldkreises

Im Jahr 2023 ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Odenwaldkreis mit 14,2 Prozent kleiner als noch im Jahr 2022 (16,1 Prozent). Damit bleibt der Trend einer weiteren Verringerung der Lohnlücke bestehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Sonderlagen während der Pandemie, die eine höhere Dynamik bei der Verringerung der Lohnlücken besonders im Jahr 2020 erzeugt hatten, nun nicht mehr wirksam sind (vgl. [Hessischer Lohnatlas, 3. Auflage 2022](#)). Die Entwicklung von 2022 bis 2023 wird als Indikator dafür aufgefasst, dass sich die Entwicklungsdynamik aus der Zeit vor der Corona-Pandemie wieder einstellt.

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

Jahr	Odenwaldkreis	Hessen
2022	16,1%	8,4%
2023	14,2%	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 für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Fall ist, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Odenwaldkreis beträgt im Jahr 2023 genau 29,9 Prozent und liegt damit unter dem Landesdurchschnitt von 32,9 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen und Männern, die im Odenwaldkreis gezahlt werden, unter dem Landesschnitt liegen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Odenwaldkreis mit 14,2 Prozent größer als im hessischen Durchschnitt**. In Hessen insgesamt 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 €
Odenwaldkreis	29,9	7.106	3.904	3.351	14,2	553
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 Odenwaldkreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 19,5 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto monatlich im Schnitt 631 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 25,1 Prozent und damit nahe am Landesschnitt von 26,5 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit (anerkanntem) Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 14,7 Prozent. Frauen verdienen brutto monatlich im Schnitt 572 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 30,2 Prozent deutlich unter dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 30,3 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto monatlich im Schnitt 1.872 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 34,2 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 37,3 Prozent.

Im Vergleich mit den hessischen Durchschnittswerten zeigen sich im Odenwaldkreis auf allen drei Qualifikationsniveaus deutlich größere Lohnlücken zwischen Frauen und Männern. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) der Frauen im Odenwaldkreis sind zudem in absoluten Zahlen niedriger als im Landesschnitt.

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

Qualifikationsniveau	Odenwaldkreis						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	25,1	711	3.240	2.609	19,5	631	26,5	42.348	2.938	2.762	6,0	176
(anerkannter) Berufsabschluss	30,2	4.842	3.895	3.323	14,7	572	33,0	310.811	3.965	3.606	9,1	359
akademischer Abschluss	34,2	1.150	6.187	4.315	30,3	1.872	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 zu dem Berufssegment „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

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

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den „Produktions- und MINT-Berufen“, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt bei den Bewohnerinnen und Bewohnern des Odenwaldkreises 19,4 Prozent und ist damit fast sieben Mal so groß wie im hessischen Durchschnitt (2,9 Prozent). Damit verdienen Frauen, die im Odenwaldkreis leben und in „Produktions- und MINT-Berufen“ arbeiten, in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 770 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt im Odenwaldkreis mit 10,1 Prozent etwas unter dem hessischen Durchschnitt (12,0 Prozent).

Mit 9,5 Prozent lässt sich bei den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Odenwaldkreis feststellen. Damit zeichnet sich im Odenwaldkreis für diesen Berufssektor eine Entwicklung Richtung Entgeltgleichheit ab. Der Frauenanteil ist mit 64,0 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren im Kreis und übertrifft zudem den Landesschnitt (61,2 Prozent). Mit Blick auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt (Median) zeigt sich, dass dieses bei Frauen im Odenwaldkreis niedriger liegt als bei den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“, aber höher als in den „Produktions- und MINT-Berufen“. Im Vergleich zum Landesschnitt fällt das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt (Median) von Einwohnerinnen im Odenwaldkreis in diesem Berufssektor allerdings geringer aus.

Mit 10,8 Prozent ist auch die Lohnlücke in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ größer als in Hessen insgesamt (6,9 Prozent). Frauen verdienen im Odenwaldkreis im Schnitt monatlich brutto 412 Euro weniger als Männer. Auch hier liegt das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt (Median) deutlich unter dem hessischen Durchschnitt.

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

Berufssektor	Odenwaldkreis						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	10,1	1.078	3.975	3.205	19,4	770	12,0	69.428	4.152	4.030	2,9	122
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	64,0	2.488	3.679	3.329	9,5	350	61,2	166.920	3.804	3.571	6,1	233
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	38,2	3.540	3.813	3.401	10,8	412	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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit **(anerkanntem) Berufsabschluss** eine Lohnlücke von 19,0 Prozent. Diese liegt deutlich über der entsprechenden Lohnlücke für Hessen insgesamt (10,9 Prozent). Frauen mit (anerkanntem) Berufsabschluss, die im Odenwaldkreis leben und in „Produktions- und MINT-Berufen“ arbeiten, verdienen monatlich brutto 755 Euro weniger als Männer im gleichen Berufssektor. Der Frauenanteil bei den beruflich Qualifizierten ist mit 8,3 Prozent zwar nur etwas kleiner als im Landesdurchschnitt (8,9 Prozent), jedoch insgesamt sehr gering. Zu den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in „Produktions- und MINT-Berufen“ **ohne Berufsabschluss** sowie zu denen mit **akademischen Abschlüssen** zählen im Odenwaldkreis nur wenige Frauen, sodass eine Auskunft über deren 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	Odenwaldkreis						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	214	3.660	X	X	X	12,7	6.855	3.151	2.937	6,8	214
(anerkannter) Berufsabschluss	8,3	587	3.971	3.216	19,0	755	8,9	31.334	4.030	3.590	10,9	440
akademischer Abschluss	14,4	173	6.321	X	X	X	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 sich basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) sowie Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23) zusammensetzen, wird für Beschäftigte mit **(anerkanntem) Berufsabschluss** eine durchschnittliche Lohnlücke in Höhe von 8,8 Prozent gemessen. Diese übertrifft die entsprechende Lohnlücke für Hessen insgesamt, die lediglich 5,5 Prozent ausmacht. Dennoch kann damit im Odenwaldkreis bei den beruflich Qualifizierten im Berufssektor der „personenbezogenen Dienstleistungsberufe“ eine Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit festgestellt werden. Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis leben und in „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ tätig sind, ist mit 65,6 Prozent hoch und liegt nur knapp unter dem Landesschnitt (66,2 Prozent). Zu den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ **ohne Berufsabschluss** sowie zu denen mit **akademischen Abschlüssen** werden im Odenwaldkreis nur wenige Frauen und Männer gezählt, sodass keine Daten zum Entgelt vorliegen.

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

Qualifikationsniveau	Odenwaldkreis						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	61,2	191	X	X	X	X	52,0	12.983	2.666	2.730	-2,4	-64
(anerkannter) Berufsabschluss	65,6	1.697	3.555	3.243	8,8	312	66,2	103.217	3.684	3.481	5,5	203
akademischer Abschluss	59,9	489	X	X	X	X	56,8	40.896	5.542	4.574	17,5	968

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

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

Bei den „**kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen**“, die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53) und Reinigungsberufe (S53) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises, die über einen **(anerkannten) Berufsabschluss** verfügen, eine durchschnittliche Lohnlücke von 11,4 Prozent. Diese liegt deutlich über der landesdurchschnittlichen Lohnlücke, die für Beschäftigte mit (anerkanntem) Berufsabschluss nur 6,4 Prozent beträgt. Im Odenwaldkreis lebende Frauen verdienen monatlich brutto durchschnittlich 437 Euro weniger als Männer im gleichen Berufssektor. Der Frauenanteil bei den beruflich Qualifizierten mit „kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen“ fällt mit 40,3 Prozent etwas niedriger aus als im Landesschnitt. Zu den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in „kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen“ **ohne Berufsabschluss** sowie zu jenen mit **akademischen Abschlüssen** zählen im Odenwaldkreis nur wenige Frauen und Männer, sodass keine Daten über deren Bruttomonatsentgelte vorliegen.

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

Qualifikationsniveau	Odenwaldkreis						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	33,0	306	2.772	X	X	X	27,9	22.510	2.849	2.724	4,4	125
(anerkannter) Berufsabschluss	40,3	2.558	3.819	3.382	11,4	437	40,7	176.260	3.936	3.685	6,4	251
akademischer Abschluss	36,1	488	6.454	X	X	X	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 Odenwaldkreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger **Vollzeitbeschäftigung**, die im Odenwaldkreis leben. Dabei handelt es sich um 8.147 Frauen. Darüber hinaus geht mit 8.975 Personen eine annähernd gleiche Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen **Teilzeitbeschäftigung** nach. Zudem befinden sich noch weitere 2.565 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer **ausschließlich geringfügigen Beschäftigung**, und 181 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 bei den Frauen niedriger als bei den Männern. Dies zeigt, dass mehr Einwohner als Einwohnerinnen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote wird auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort ermittelt.

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

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	37.369	31.235	6.134	20.247	16.336	3.911	17.122	14.899	2.223
Vollzeit	26.361	21.832	4.529	18.214	14.855	3.359	8.147	6.977	1.170
ohne Berufsabschluss	4.485	3.011	1.474	3.095	1.923	1.172	1.390	1.088	302
(anerkannter) Berufsabschluss	16.616	14.818	1.798	11.533	10.251	1.282	5.083	4.567	516
akademischer Abschluss	3.453	3.048	405	2.250	2.020	230	1.203	1.028	175
Teilzeit	11.008	9.403	1.605	2.033	1.481	552	8.975	7.922	1.053
ohne Berufsabschluss	1.458	900	558	481	274	207	977	626	351
(anerkannter) Berufsabschluss	7.269	6.756	513	966	843	123	6.303	5.913	390
akademischer Abschluss	1.337	1.215	122	281	252	29	1.056	963	93

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 Odenwaldkreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	7.748	6.267	1.481	2.965	2.412	553	4.783	3.855	928
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	3.756	2.954	802	1.191	979	212	2.565	1.975	590
im Nebenjob	3.992	3.313	679	1.774	1.433	341	2.218	1.880	338

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 Odenwaldkreis, 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	6.723	5.020	1.703	4.352	2.972	1.380	2.371	2.048	323
Auspendlerinnen und Auspendler	16.759	14.573	2.186	10.025	8.584	1.441	6.734	5.989	745
Einpendler-Quote**	23,9	22,5	29,1	28,7	26,7	34,2	18,3	18,4	17,8
Auspendler-Quote**	43,9	45,8	34,5	48,1	51,2	35,2	38,9	39,8	33,3

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 Odenwaldkreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	2.487	1.369	1.118	1.281	765	516	1.206	604	602
im Rechtskreis SGB III	888	665	223	505	372	133	383	293	90
im Rechtskreis SGB II	1.599	704	895	776	393	383	823	311	512
davon Alleinerziehende	193	79	114	12	9	4	181	71	110

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

Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Odenwaldkreis zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die im Jahr 2023 in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, eine durchschnittliche Lohnlücke von 14,2 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr 2022 ist die Lohnlücke um 1,9 Prozentpunkte kleiner geworden. Allerdings fällt sie mit 14,2 Prozent noch fast doppelt so hoch aus wie im hessischen Durchschnitt (8,0 Prozent) (vgl. Tabellen 1 und 2).

Das Ausmaß der Lohnlücken variiert je nach Qualifikationsniveau. So fällt die durchschnittliche Lohnlücke bei Einwohnerinnen und Einwohnern des Odenwaldkreises mit akademischem Abschluss mit 30,3 Prozent im Vergleich am höchsten aus. Sie liegt auch deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 23,6 Prozent. Bei Beschäftigten mit (anerkanntem) Berufsabschluss entspricht die Lohnlücke 14,7 Prozent, bei Beschäftigten ohne Berufsausbildung sind es 19,5 Prozent (vgl. Tabelle 3).

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren variieren die durchschnittlichen Lohnlücken zwischen 9,5 Prozent in den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ und 19,4 Prozent für die „Produktions- und MINT-Berufe“. Die Einwohnerinnen des Odenwaldkreises erzielen in den „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ ein höheres Entgelt als in den „personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ oder den „Produktions- und MINT-Berufen“ (vgl. Tabelle 4).

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur knapp 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 Odenwaldkreises 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 Odenwaldkreis

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte im Odenwaldkreis 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 Odenwaldkreis lassen sich nach **vier hierarchisch aufgebauten Anforderungsniveaus** unterscheiden:

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

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

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

Die durchschnittlichen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variieren bei den Betrieben im Odenwaldkreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringste durchschnittliche Lohnlücke zeigt sich im Jahr 2023 beim Anforderungsniveau **Helfer** mit 4,9 Prozent. Diese liegt zudem unter dem entsprechenden Landesschnitt (7,0 Prozent). Damit ist im Odenwaldkreis bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Helfer Entgeltgleichheit zwischen den sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern nahezu erreicht. Die größte Lohnlücke mit 23,5 Prozent kann beim Anforderungsniveau **Spezialist** identifiziert werden. Hier verdienen Frauen im Odenwaldkreis im Schnitt brutto monatlich 1.110 Euro weniger als Männer. Auch auf dem Anforderungsniveau **Fachkraft** ist die durchschnittliche Lohnlücke mit 14,5 Prozent im Kreis noch beträchtlich. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen, die auf Fachkraftniveau in den Betrieben im Odenwaldkreis arbeiten, liegen um 539 Euro niedriger als die ihrer männlichen Kollegen. Auf dem Anforderungsniveau **Experte** werden im Odenwaldkreis nur wenige Frauen beschäftigt, sodass eine Auskunft über deren Bruttomonatsentgelte nicht möglich ist. In absoluten Zahlen sind die meisten Frauen in den Betrieben im Kreis auf dem Anforderungsniveau **Fachkraft** in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig.

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

Anforderungsniveau	Odenwaldkreis						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	31,3	901	2.526	2.403	4,9	123	30,4	63.930	2.783	2.589	7,0	194
Fachkraft	29,7	3.089	3.718	3.179	14,5	539	34,0	310.391	3.770	3.639	3,5	131
Spezialist	28,0	514	4.731	3.621	23,5	1.110	31,8	99.656	5.543	4.504	18,7	1.039
Experte	27,8	449	6.194	X	X	X	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. 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 „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, sind im Odenwaldkreis auf **allen vier Anforderungsniveaus** nur wenige Frauen beschäftigt, sodass keine Daten über deren Bruttomonatsentgelte vorliegen.

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	Odenwaldkreis						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	259	2.485	X	X	X	14,4	10.868	2.896	2.699	6,8	197
Fachkraft	7,0	356	3.873	X	X	X	8,7	26.926	3.844	3.656	4,9	188
Spezialist	6,9	55	4.751	X	X	X	13,6	15.377	5.417	4.987	7,9	430
Experte	8,7	49	6.283	X	X	X	18,1	20.060	6.534	5.255	19,6	1.279

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

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

Die Lohnlücke für 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) zusammengesetzt sind, beträgt auf dem Anforderungsniveau **Fachkraft** im Odenwaldkreis nur noch 0,7 Prozent. Damit ist auf diesem Anforderungsniveau in den Betrieben Entgeltgleichheit erreicht. Dies entspricht auch der Lage im Bundesland insgesamt. Auf den Anforderungsniveaus **Helfer**, **Spezialist** und **Experte** sind im Odenwaldkreis in diesem Berufssektor nur wenige Frauen und Männer beschäftigt, sodass keine Auswertungen möglich sind.

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

Anforderungsniveau	Odenwaldkreis						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	75,7	404	X	X	X	X	60,5	25.434	2.661	2.739	-2,9	-78
Fachkraft	67,8	1.189	3.341	3.316	0,7	25	66,2	87.408	3.468	3.466	0,1	2
Spezialist	62,8	225	X	X	X	X	59,6	22.782	4.038	3.725	7,8	313
Experte	52,3	235	X	X	X	X	52,3	33.007	5.715	4.982	12,8	733

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

Anmerkung: \*Die hier präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die die Einkommensdaten vorliegen. Da nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Einkommensdaten vorliegen, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern. Bei 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 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, wird auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine durchschnittliche Lohnlücke von 8,8 Prozent gemessen. Damit zeichnet sich eine Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit ab. In Hessen insgesamt ist mit einer durchschnittlichen Lohnlücke von 0,1 Prozent Entgeltgleichheit in diesem Berufssektor bereits erreicht. Auf den Anforderungsniveaus **Helfer**, **Spezialist** und **Experte** sind im Odenwaldkreis nur wenige Frauen und z.T. nur wenige Männer mit „kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen“ tätig, sodass eine Auskunft über deren Bruttomonatsentgelte nicht möglich ist.

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	Odenwaldkreis						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	31,3	238	2.561	X	X	X	29,8	27.628	2.717	2.413	11,2	304
Fachkraft	43,5	1.544	3.449	3.144	8,8	305	41,7	196.057	3.721	3.719	0,1	2
Spezialist	34,1	234	X	X	X	X	38,0	61.497	5.999	4.777	20,4	1.222
Experte	27,3	165	X	X	X	X	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. 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

#### 4. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2023 arbeiten in den Betrieben des Odenwaldkreises 3.376 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung und verdienen weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis. Sie gehören damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich und entsprechen 20,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Odenwaldkreis**. Der Anteil fällt mit 20,2 Prozent deutlich höher aus als im Landesdurchschnitt (13,1 Prozent). Im Odenwaldkreis gehören **15,7 Prozent der Männer** und **30,8 Prozent der Frauen** zu den Beschäftigten 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	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Odenwaldkreis	16.751	3.376	20,2	1.852	15,7	1.524	30,8
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 arbeiteten in den Betrieben des Odenwaldkreises noch 4.050 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung und verdienten weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis. Sie machten **23,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Odenwaldkreis** aus, was einem hohen Wert entspricht (Hessen: 15,2 Prozent). Im Odenwaldkreis gehören von den **Männern 17,7 Prozent** und von den **Frauen 36,8 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 %
Odenwaldkreis	17.344	4.050	23,4	2.165	17,7	1.885	36,8
Hessen	1.730.623	262.837	15,2	152.004	13,0	110.833	19,9

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

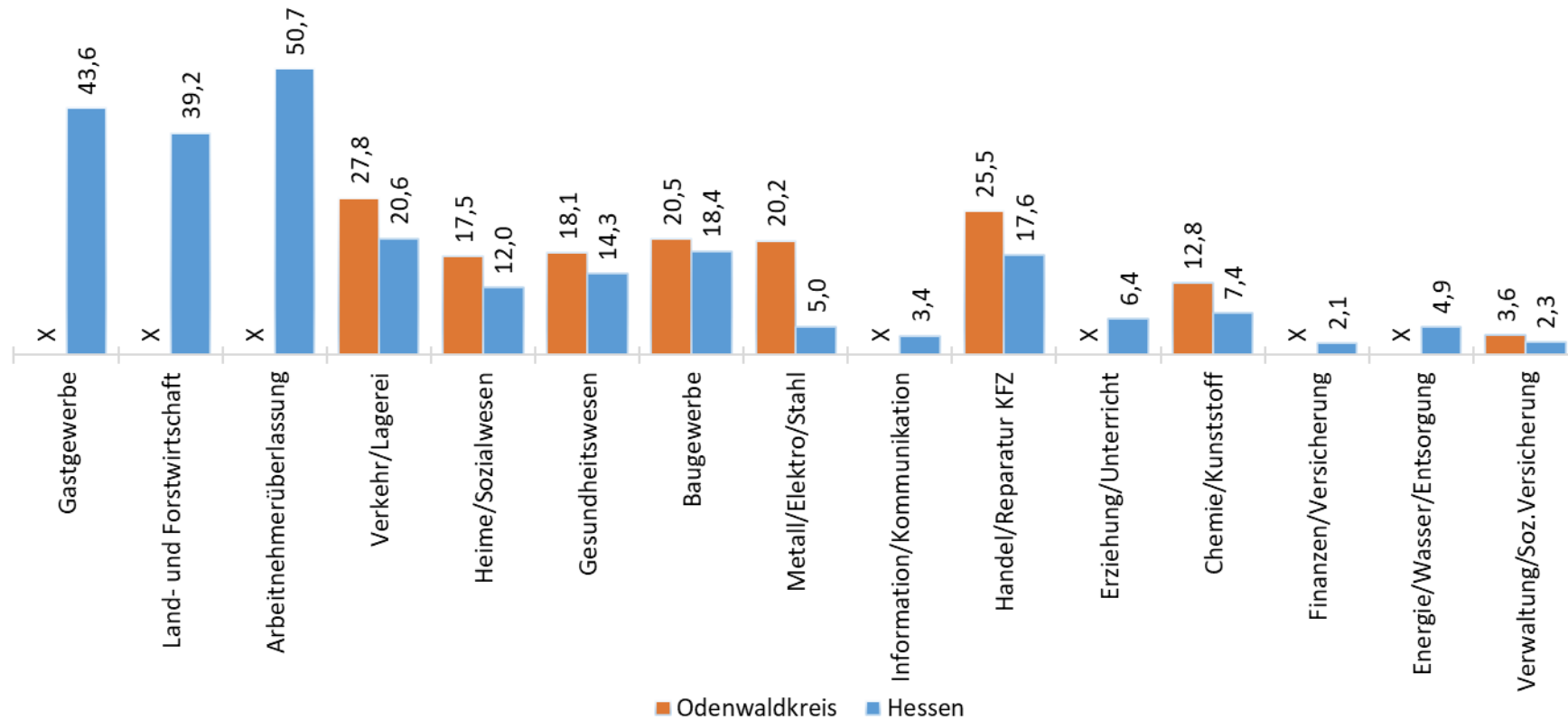
Anmerkung: \*In Anlehnung an die „Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)“ gelten als Beschäftigte des unteren Entgeltbereichs Personen, die als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten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

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

Die prozentualen Anteile im Jahr 2023 der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich im Odenwaldkreis variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Verkehrs-** und **Logistiksektor fast drei von zehn Beschäftigten** zum unteren Entgeltbereich zählen, liegt der Anteil in der **öffentlichen Verwaltung** im einstelligen Prozentbereich. Rund ein Viertel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der **Handel-** und **KFZ-Branche** sowie etwa ein Fünftel der Beschäftigten im **Baugewerbe** und im **Metall-, Elektro-, Stahlsektor** gehören zum unteren Entgeltbereich. Dies trifft im **Gesundheitswesen** und in der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) auf ca. 18 Prozent und im **Chemie-** und **Kunststoffsektor** auf fast 13 Prozent aller Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Odenwaldkreis fallen die Anteile der Beschäftigten im unteren Entgeltbereich in sämtlichen Wirtschaftszweigen, für die Daten verfügbar sind, höher aus als im hessischen Durchschnitt.

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



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

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

## 5. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Odenwaldkreis

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 Odenwaldkreis zwischen 2023 und 2030 insgesamt 5.180 Fachkräfte fehlen werden (Tabelle 18). Dabei handelt es sich um 4.260 Beschäftigte mit einem (anerkannten) Berufsabschluss und 920 Beschäftigte mit einem (anerkannten) Studienabschluss. Darüber hinaus wird die Lage für Arbeitskräfte ohne einen (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss prognostiziert. Für diese Gruppe fehlen im Odenwaldkreis 920 Personen.

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

Qualifikationsniveau	Größe der Lücken und Überhänge zwischen 2023 und 2030*
mit (anerkanntem) Studienabschluss	-920
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-4.260
ohne (anerkannten) Berufs- oder Studienabschluss	-300

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2023 bis 2030 aus dem Prognosenbericht, [https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120\\_Odenwaldkreis\\_Regionaldossier-final.pdf](https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Odenwaldkreis_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 Odenwaldkreis auch für verschiedene Berufsgruppen dargestellt werden. Hierbei zeigt sich ein großer Mangel in der Berufsgruppe **Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe** (310 fehlende Beschäftigte), in der **Altenpflege** (300 fehlende Beschäftigte) und in der **Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege** (460 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 auch an Arbeitskräften. Dies gilt auch für den Odenwaldkreis. Hier wird beispielsweise für die **Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe** ein Mangel von 200 fehlenden Fach- und Arbeitskräften prognostiziert.

Darüber hinaus werden im Odenwaldkreis bis zum Jahr 2030 180 fehlende Fach- und Arbeitskräfte bei den ingenieurwissenschaftlich geprägten **technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufen** prognostiziert. Dies ist eine Berufsgruppe, die eine hohe Relevanz für die Gestaltung von Zukunftstrends kennzeichnet.

Vergleichsweise hohe Zahlen fehlender Fach- und Arbeitskräfte werden im Kreis zudem für die **Berufe in Recht und Verwaltung** (140 fehlende Beschäftigte) prognostiziert. In diesem Bereich werden bis zum Jahr 2030 derzeit keine großen Digitalisierungseffekte erwartet. Dies führt zu einer hohen Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften und der altersbedingte Ersatzbedarf kann nicht gemindert werden.

Auch für die Berufe der Lagerlogistik wird im Odenwaldkreis ein Mangel an Fach- und Arbeitskräften erwartet. Dieser umfasst in der Berufsgruppe **Lagerwirtschaft, Post und Zustellung sowie Güterumschlag** 110 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.

Zudem wird auch für die Berufe des verarbeitenden Gewerbes und der Industrie ein Mangel prognostiziert. So weisen die Berufe der **Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung** bis 2030 eine Lücke von 180 fehlenden Fach- und Arbeitskräften im Kreis auf. Ebenso werden für die **Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe** 120 fehlende Fach- und Arbeitskräfte erwartet. Beide Berufsgruppen kennzeichnet, dass sie von den derzeit hohen Energiepreisen stark betroffen und oft 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 12 ausgewählten Berufsgruppen im Odenwaldkreis

Berufsgruppen*	Beschäftigte** 2023	Größe der Lücken und Überhänge zwischen 2023 und 2030***
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.309	-310
Altenpflege	1.261	-300
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	2.065	-460
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.175	-200
Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.174	-180
Berufe in Recht und Verwaltung	1.041	-140
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	1.062	-120
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	1.368	-110
Reinigungsberufe	1.521	-100
Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	3.017	-180
Büro und Sekretariat	1.900	-80
Verkaufsberufe	2.413	-10

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2023 bis 2030 aus dem Prognosenbericht, [https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120\\_Odenwaldkreis\\_Regionaldossier-final.pdf](https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Odenwaldkreis_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 aus dem Odenwaldkreis, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis Bergstraße ansässig sind, treten im Jahr 2023 noch deutliche Lohnlücken zuungunsten von Frauen auf. Bei Stellen auf dem Niveau Helfer ist die Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit deutlich. Bei Stellen mit den Anforderungsniveaus Fachkraft und Spezialist sind die Entgeltlücken zuungunsten von Frauen noch groß (vgl. Tabelle 12).

Im Odenwaldkreis sind die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich im Vergleich zum Landesschnitt in sämtlichen Wirtschaftszweigen, für die Daten verfügbar sind, 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 Odenwaldkreis werden bis 2030 deutliche Fach- und Arbeitskräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit (anerkanntem) Berufsabschluss oder (anerkanntem) Studienabschluss suchen. Besonders groß ist die Lücke bei Fachkräften mit (anerkanntem) Berufsabschluss (vgl. Tabelle 18).

Zur Fach- und Arbeitskräftesicherung 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)



## BERUFSEKTOREN

Die fünf Berufssektoren der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) werden zu **drei Berufssektoren** zusammengefasst. Die Produktions- und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe werden dabei zu „**Produktions- und MINT-Berufen**“ (**S1 + S4**) sowie die kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe zu „**kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen**“ (**S3 + S5**) zusammengefasst. Die „**personenbezogenen Dienstleistungsberufe**“ (**S2**) bilden nach wie vor eine eigene Gruppe. Vgl. hierzu den Eintrag „Klassifikation der Berufe 2010“ in diesem Glossar.

## GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGTE, AUSSCHLIEßLICH GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGTE

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

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

## BRANCHENCLUSTER

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

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

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

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

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

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

## BRUTTOMONATSENTGELTE

Die Datengrundlage für die vorgelegten Entgeltanalysen stellen die Bruttomonatsentgelte von Frauen und Männern dar, die am Stichtag 31. Dezember einer **sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung** nachgegangen sind und in Hessen bzw. in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt in Hessen gewohnt haben (**Wohnortprinzip**), oder als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in einem der hessischen Betriebe tätig waren, aber ihren Wohnort außerhalb des Landes Hessen oder außerhalb des Kreises oder der kreisfreien Stadt hatten, in welcher sich der Betriebsstandort befindet (**Arbeitsortprinzip**). Die Daten wurden vom Statistik-Service Südwest der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt.

Beim **Bruttomonatsentgelt** handelt es sich um das Arbeitsentgelt vor Abzug von Steuern (Lohnsteuer, Solidaritätsbeitrag, ggf. Kirchensteuer) und Sozialversicherungsbeiträgen (i.d.R. Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung). Die sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte für Beschäftigte beziehen sich immer auf den ganzen, bis zu diesem Tag durchgehenden Beschäftigungszeitraum beim Arbeitgeber, werden jedoch zum Stichtag 31. Dezember „gemessen“. Der Beschäftigungszeitraum kann das gesamte Kalenderjahr, im Extremfall aber auch nur einen Tag (den 31. Dezember) umfassen. Die Berechnung des **durchschnittlichen individuellen Bruttomonatsentgelts** geschieht nach folgender Formel des Statistik-Service Südwest der Bundesagentur für Arbeit:

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

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

**KLASSIFIKATION DER BERUFE 2010 (KLDB 2010)**

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

Tabelle 21: Gliederung der Klassifikation der Berufe (KldB 2010)

Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen
S1 Produktionsberufe	S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe	11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe
		12 Gartenbauberufe und Floristik
	S12 Fertigungsberufe	21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung
		22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung
		23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung
		24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe
		28 Textil- und Lederberufe
		93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau
	S13 Fertigungstechnische Berufe	25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
		26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
		27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe
	S14 Bau- und Ausbauberufe	31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe
		32 Hoch- und Tiefbauberufe
		33 (Innen-)Ausbauberufe
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe		
S2 Personenbezogene Dienstleistungsberufe	S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung
		63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
	S22 Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	81 Medizinische Gesundheitsberufe
		82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik
	S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
		84 Lehrende und ausbildende Berufe
		91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
		94 Darstellende und unterhaltende Berufe

Berufssektoren	Berufssegmente	Berufshauptgruppen	
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S31 Handelsberufe	61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	
		62 Verkaufsberufe	
	S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation
			72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
			73 Berufe in Recht und Verwaltung
			74 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe
S4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	
		42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	
		43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	
S5 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	S51 Sicherheitsberufe	53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	
		01 Angehörige der regulären Streitkräfte	
	S52 Verkehrs- und Logistikberufe	51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	
		52 Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	
	S53 Reinigungsberufe	54 Reinigungsberufe	

Quelle: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Berufssektoren-und-Berufssegmente.pdf?\\_blob=publicationFile&v=8](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 zusammgelegte Gruppe oder Teilgruppe neu ermittelt werden.

Quelle: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html#faq\\_1460614](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 erfolgt 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 Zeitzunde.

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

## PENDLER, EINPENDLER, AUSENDLER

**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 **Auspender** sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Wohnort arbeiten. Die jeweiligen Quoten sind als Anteile an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten am Arbeitsort (**Einpendlerquote**) bzw. Wohnort (**Auspenderquote**) 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-lohнатlas.de](http://www.hessischer-lohнатlas.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)

