Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

ARBEITSWELT HESSEN
innovativ · sozial · nachhaltig

HESSEN

Hessischer Lohnatlas

3. Auflage 2022

IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

Kofinanziert von der Europäischen Union

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

HESSISCHER LOHNATLAS

3. Auflage 2022

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

16. Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

Entwicklung der Entgeltgleichheit in jeder der 26 hessischen Kommunen und Hintergrunddaten 1
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. Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 19
5. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Odenwaldkreis 21
6. Gesamtschau auf den Odenwaldkreis 24

GLOSSAR 25

IMPRESSUM 36

Entwicklung der Entgeltgleichheit in jeder der 26 hessischen Kommunen und Hintergrunddaten

Die 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen unterscheiden sich vielfach hinsichtlich des Ausmaßes der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in ihrer Wohnbevölkerung und bei den Stellen in den jeweils 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 Entgeltgleichheit vorgestellt. Diese Daten sind eingebettet in weitere Informationen zur Arbeitsmarktlage sowie zur zukünftigen Arbeits- und Fachkräftenachfrage und zur Lage in den unteren Entgeltgruppen. Diese rahmenden Daten sollen insbesondere die Entwicklung zielgerichteter Aktivitäten zur Erreichung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern vor Ort unterstützen.

Anmerkungen zur Nutzung der Kommunaldossiers

Alle Angaben zu Lohnlücken in den Kommunaldossiers 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 im Teil 1 der Kommunaldossiers beziehen sich auf das Jahr 2021. Deshalb werden alle übrigen Hintergrunddaten dazu im Teil 2 ebenfalls für das Jahr 2021 ausgewiesen. Dies erfolgt auch in jenen Fällen, in welchen bereits neuere Daten, beispielsweise zu Arbeitslosen, vorliegen. Der Bezug zum Jahr 2021 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. Im Teil 3 der Kommunaldossiers werden dagegen die Betriebe eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt in den Fokus genommen. Dazu werden die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Anforderungsniveaus von Stellen berücksichtigt. Ergänzend werden im Teil 4 die Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in den unteren Entgeltgruppen ausgewiesen. Und schließlich erfolgt in Teil 5 die Darstellung von zukünftigen Arbeits- und Fachkräftebedarfen des Kreises oder der kreisfreien Stadt. Im letzten Teil 6 jedes Kommunaldossiers erfolgt eine resümierende Gesamtschau aller vorgestellten Befunde, und es werden Handlungsansätze benannt.

Anders als Kapitel 1 und 2 folgt dieses dritte Kapitel keiner inhaltlichen Argumentation. Es beinhaltet 26 Kommunaldossiers, die alphabetisch sortiert sind und im Sinne eines Nachschlagewerks genutzt werden können. Deshalb sind die Texte zur überblicksartigen Beschreibung der Daten deskriptiv und relativ kurzgehalten. Die Interpretation der Daten ist den Nutzenden der Dossiers weitestgehend vorbehalten.

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 vor dem Hintergrund, eine möglichst hohe Transparenz zu schaffen.

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, exploriert 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 den unteren Entgeltbereichen sind (Teil 4). Da bekannt ist, dass sich gerade durch Fachkräfteengpässe für Frauen Chancen zum Aufstieg und umfangreicher Beschäftigung ergeben können, was sich dann auch in höheren Entgelten niederschlägt, werden ergänzende Daten in Teil 5 dargestellt. Es wird gezeigt, in welchen Berufen bis zum Jahr 2026 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 können.

In einem abschließenden Teil 6 werden die Befunde in einer Gesamtschau dargestellt und **Handlungsansätze für den Kreis** benannt.

1. Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Odenwaldkreises

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Odenwaldkreis mit 17,8 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 19,3 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -1,1 Prozent nicht mehr so stark verkleinert wie im ersten Pandemiejahr 2020. Als Hintergründe für die deutliche Verringerung der Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten seit Beginn der Pandemie werden angeführt, dass die Entgelte von Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung eher ansteigen als jene von Männern bzw. dass sich die Entgelte von Männern eher verringern. Der Einstieg einer immer größer werdenden Zahl junger hochqualifizierter Frauen mit hohen Entgelten dürfte zu dieser Entwicklung beitragen. Gleichzeitig können durch Kurzarbeit bei einer größeren Anzahl von Männern als von Frauen in Vollzeitbeschäftigung Rückgänge der Entgelte zu verzeichnen sein. Da gerade der Umfang von Kurzarbeit im Verlauf der Pandemie schwankt, andererseits gut bezahlte Leiharbeit in Pflege und Gesundheit kontinuierlich zunimmt, kann sich die Dynamik der Entwicklung der Lohnlücken im Verlauf der Pandemie verändern.

Tabelle 1: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Odenwaldkreis	Hessen
2019	19,3%	11,2%
2020	17,8%	9,6%
2021	16,7%	9,0%

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.

Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Odenwaldkreis beträgt im Jahr 2021 genau 29,6 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Odenwaldkreis leben, deutlich unter dem Landesschnitt liegen, während sich die Bruttomonatseinkommen der Männer nur knapp unterhalb des Hessenschnitts befinden. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Odenwaldkreis mit 16,7 Prozent fast doppelt so groß wie in Hessen insgesamt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach ausgewählten Merkmalen und Regionen (Wohnort)

Region	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Odenwaldkreis	29,6	7.068	3.647	3.039	16,7	608
Hessen	32,7	530.309	3.867	3.519	9,0	348

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.

Die Größen der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung unterscheiden sich im Odenwaldkreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 22,8 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 665 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ohne Berufsabschluss liegt bei 26,3 Prozent und damit knapp unter dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 17,3 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 631 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 30,1 Prozent ebenfalls unter dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Für die **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 32,2 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.904 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 32,7 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit den jeweiligen Durchschnittswerten zeigt sich im Odenwaldkreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Odenwaldkreis liegen auf allen Qualifikationsebenen unter dem Landesschnitt.

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, 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 Berufsausbildung	26,3	752	2.913	2.248	22,8	665	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	30,1	4.919	3.641	3.010	17,3	631	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	32,7	1.003	5.917	4.012	32,2	1.904	36,5	140.413	6.273	4.709	24,9	1.563

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 von 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 u. 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 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 in den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 19,0 Prozent und ist damit fast fünf Mal so groß wie im hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 709 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 10,0 Prozent unter dem hessischen Schnitt.

Mit 9,7 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Odenwaldkreis feststellen. Allerdings liegt diese gleichfalls über dem Landesschnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 63,0 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese niedriger ausfällt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau der Einwohnerinnen des Odenwaldkreises niedriger.

Mit 13,0 Prozent fällt die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas niedriger aus. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Odenwaldkreis brutto 464 Euro weniger als Männer. In Hessen insgesamt ist die Lücke mit 7,4 Prozent deutlich kleiner als im Odenwaldkreis. Interessant ist, dass im Odenwaldkreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon über jenen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, 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	10,0	1.084	3.726	3.017	19,0	709	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,0	2.425	3.297	2.976	9,7	321	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	38,7	3.559	3.561	3.097	13,0	464	38,3	301.800	3.944	3.653	7,4	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 den **Produktions- und MINT-Berufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmente 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 Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 18,2 Prozent. Diese übertrifft die Lohnlücke im Landesschnitt, die bei 10,8 Prozent liegt. Frauen mit Berufsabschluss, die im Odenwaldkreis leben, verdienen brutto 676 Euro weniger als Männer. Allerdings ist der Frauenanteil im Berufssektor mit 8,2 Prozent etwas niedriger als in Hessen insgesamt.

Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, 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	14,6	229	3.406	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	8,2	597	3.720	3.044	18,2	676	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	13,4	151	6.017	X	X	X	20,6	23.542	6.042	4.819	20,2	1.222

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.

Bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Odenwaldkreises mit anerkanntem Berufsabschluss, eine Lohnlücke von 11,5 Prozent. Diese liegt weit über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Odenwaldkreis verdienen brutto 370 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil an allen Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss ist mit 64,3 Prozent hoch.

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, 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	61,3	192	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	64,3	1.693	3.229	2.859	11,5	370	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	59,9	441	X	X	X	X	56,2	38.125	5.372	4.356	18,9	1.016

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.

Bei den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmente wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53), Reinigungsberufe (S53) bestehen, zeigt sich, dass bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss eine Lohnlücke von 13,0 Prozent besteht. Diese liegt deutlich über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Odenwaldkreis wohnen, verdienen brutto 466 Euro weniger als Männer. In absoluten Zahlen betrifft dies 2.629 Frauen.

Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, 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	33,8	331	2.502	X	X	X	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	41,1	2.629	3.588	3.122	13,0	466	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	34,1	411	6.186	X	X	X	39,0	78.746	6.667	4.864	27,0	1.803

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. Dies betrifft 8.149 Frauen, mit 8.941 Frauen geht zudem eine etwas höhere Zahl einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 2.734 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 140 Arbeitslose sind alleinerziehende Frauen. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind inkl. Auszubildende. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte sowie sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pendlerinnen und Pendler 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. Die Auspendlerquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Die Auspendlerquoten sind für Frauen niedriger als für Männer. Dennoch erwirtschaften knapp zwei Drittel der Einwohnerinnen des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 8: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Odenwaldkreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	37.530	31.730	5.800	20.440	16.634	3.806	17.090	15.096	1.994
Vollzeit	26.558	22.342	4.216	18.409	15.205	3.204	8.149	7.137	1.012
ohne Berufsabschluss	4.656	3.131	1.525	3.173	1.967	1.206	1.483	1.164	319
(anerkannter) Berufsabschluss	16.974	15.352	1.622	11.819	10.626	1.193	5.155	4.726	429
akademischer Abschluss	3.138	2.840	298	2.097	1.919	178	1.041	921	120
Teilzeit	10.972	9.388	1.584	2.031	1.429	602	8.941	7.959	982
ohne Berufsabschluss	1.486	917	569	490	249	241	996	668	328
(anerkannter) Berufsabschluss	7.230	6.745	485	947	818	129	6.283	5.927	356
akademischer Abschluss	1.192	1.090	102	265	244	21	927	846	81

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: *Sozialversicherungspflichtige 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 31.12.2021 im Odenwaldkreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	7.847	6.481	1.366	2.893	2.393	500	4.954	4.088	866
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	3.915	3.157	758	1.181	993	188	2.734	2.164	570
im Nebenjob	3.932	6.916	1.894	1.712	5.932	965	2.220	3.646	929

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 30.06.2021 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	6.682	5.112	1.567	4.326	3.068	1.255	2.356	2.044	312
Auspendlerinnen und Auspendler	16.122	14.190	1.927	9.683	8.378	1.302	6.439	5.812	625
Einpendler-Quote**	23,7	22,4	29,1	28,4	26,7	33,5	18,2	18,1	19,1
Auspendler-Quote**	42,9	44,5	33,7	47,0	49,9	34,4	37,8	38,6	32,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: *Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pendlerinnen und Pendler sind inkl. Auszubildende und im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen möglich. **Basis der Quote sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort.

Tabelle 11: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Odenwaldkreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	2.411	1.518	890	1.300	851	447	1.111	667	442
im Rechtskreis SGB III	998	760	237	581	432	149	418	328	88
im Rechtskreis SGB II	1.413	758	652	719	419	299	694	339	354
davon Alleinerziehende	148	90	57	8	5	3	140	85	54

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 in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, in den ersten beiden Pandemiejahren ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings sind die Lohnlücken mit 17,8 Prozent im Jahr 2020 und mit 16,7 Prozent im Jahr 2021 noch fast doppelt so groß wie im Landesschnitt. Im Kreis lebende und Vollzeit arbeitende Frauen verdienen deutlich weniger als im hessischen Schnitt.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern des Odenwaldkreises mit 32,2 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem hessischen Schnitt von 24,9 Prozent. Üblicherweise gilt in Hessen, dass mit niedrigerem Qualifikationsniveau auch die Lohnlücken kleiner werden. Im Odenwaldkreis ist dies jedoch nicht der Fall. Hier zeigt sich mit 17,3 Prozent die geringste Lohnlücke bei Personen, die über einen Berufsabschluss verfügen.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort etwas variieren, und zwar zwischen 9,7 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen und 19,0 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen. Die Entgelte der Einwohnerinnen des Odenwaldkreises liegen in allen drei Berufssektoren auf einem ähnlichen Niveau.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weniger als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig sind. Der hohe Anteil an 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. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

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 ein berufsqualifizierender 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 variieren bei den Betrieben im Odenwaldkreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Helfer mit 6,4 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 17,8 Prozent kann beim Anforderungsniveau Fachkraft identifiziert werden. Im Vergleich zum jeweiligen Landesschnitt ist die Lohnlücke auf dem Helferniveau im Odenwaldkreis kleiner und auf dem Anforderungsniveau Fachkraft größer. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig. Auf dem Spezialisten- und Expertenniveau lässt sich die Lohnlücke auf Grund der niedrigen Zahl von Frauen nicht vergleichen.

Tabelle 12: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Odenwaldkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelts (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelts (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Helfer	30,7	962	2.236	2.094	6,4	142	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	30,3	3.264	3.475	2.856	17,8	619	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	24,9	463	4.484	X	X	X	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	27,5	434	5.978	X	X	X	29,8	92.515	6.496	5.071	21,9	1.425

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 Berufssegmente wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), Fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe (S14) und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (S41) bestehen, wird deutlich, dass in diesem Bereich keine ausreichende Zahl von Frauen beschäftigt wird und dadurch keine Datenanalyse möglich ist.

Tabelle 13: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Odenwaldkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelts (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelts (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Helfer	17,5	293	2.219	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	7,2	378	3.614	X	X	X	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	6,2	52	4.448	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	8,8	49	6.048	X	X	X	17,4	18.094	6.240	4.980	20,2	1.260

Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, 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.

Auch hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23) bestehen, zeigt sich, dass auf dem Anforderungsniveau Fachkraft im Odenwaldkreis nur noch eine geringe Entgeltlücke von 3,7 Prozent besteht. Dies ist vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass es sich hier vor allem um die sogenannten Frauenberufe wie Pflege und Erziehung handeln dürfte. Diese Berufe sind vor allem öffentlich finanziert, und es ist von einer hohen Tarifbindung bzw. Orientierung an vergleichbaren Entgeltstrukturen auszugehen. Im Landesschnitt wirkt sich die Entgeltlücke sogar zuungunsten von Männern aus.

Tabelle 14: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Odenwaldkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelts (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelts (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Helfer	73,9	352	X	X	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	66,3	1.203	3.034	2.922	3,7	112	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	58,9	188	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	51,8	230	X	X	X	X	51,8	32.011	5.454	4.719	13,5	735

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.

Bei den Stellen für Beschäftigte mit **kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmente wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53), Reinigungsberufe (S53) bestehen, wird auf dem Anforderungsniveau Fachkraft deutlich, dass Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei den Betrieben im Odenwaldkreis noch nicht erreicht ist. Dies widerspricht der Lage in Hessen insgesamt. Die Lohnlücke ist im Odenwaldkreis mit 13,1 Prozent sogar als ausgesprochen groß anzusehen. Frauen verdienen monatlich 432 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. In Hessen zeigt sich zudem, dass auch ein Aufstieg in höherwertige Stellen die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern nicht erhöht.

Tabelle 15: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Odenwaldkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelts (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelts (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Helfer	32,4	317	2.266	X	X	X	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	45,7	1.683	3.308	2.876	13,1	432	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	31,8	223	X	X	X	X	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	26,6	155	X	X	X	X	29,2	42.410	6.997	5.498	21,4	1.500

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. Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Odenwaldkreises 4.050 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 23,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Odenwaldkreis**. Der Anteil ist deutlich höher als in Hessen insgesamt (15,2 Prozent). Von den **Männern gehören 17,7 Prozent,** bei den **Frauen 36,8 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich.

Tabelle 16: Sozialversicherungspflichtige 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	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

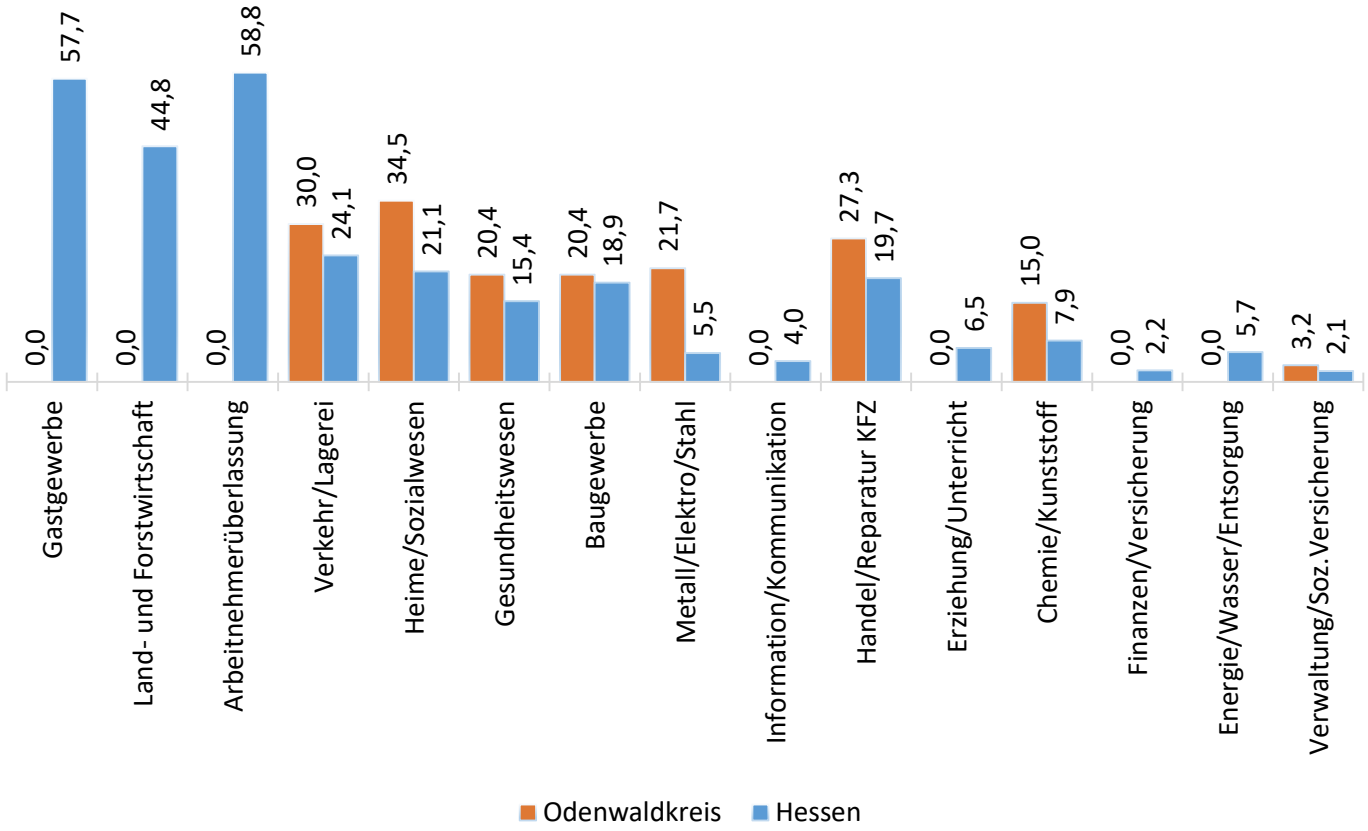
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

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 prozentualen Anteile von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich variieren im Branchenvergleich stark. So liegen sie in der öffentlichen Verwaltung im einstelligen Prozentbereich, in anderen Bereichen jedoch weit höher. Zwischen einem Viertel und knapp über einem Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören in der **Handel- und KFZ-Branche,** der **Metall- und Elektroindustrie**, dem **Gesundheitswesen,** dem **Baugewerbe sowie der Chemie und Kunststoffbranche** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft bei der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) und dem **Verkehrs- und Logistiksektor** auf ein knappes Drittel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Odenwaldkreis sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Verkehrs- und Lagereisektor, der Altenpflege (Heime/Sozialwesen), dem Gesundheitswesen, dem Baugewerbe, dem Metall- und Elektrobereich, der Handel- und KFZ-Branche, im Chemie- und Kunststoffsektor sowie der öffentlichen Verwaltung höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 1: Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, 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 2021 bei 2.417 EUR.

5. Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Odenwaldkreis

Für den Zeitraum zwischen 2021 und 2028 wird im Odenwaldkreis auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe im Vergleich der Qualifikationsniveaus bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 3.900 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 780 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier fehlen 370 Personen.

Tabelle 17: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Odenwaldkreis bis zum Jahr 2028, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-370
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.900
mit akademischem Abschluss	-780

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2021 bis 2028 aus dem Prognosenbericht, https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2023/01/Regionaldossier_Odenwaldkreis.pdf

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken im Odenwaldkreis werden bei den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen vorausberechnet.

Tabelle 18: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Odenwaldkreis bis zum Jahr 2028, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-140
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-180
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-140
	Kunststoffherstellung u. -verarbeitung, Holzbe- u. -verarbeitung	-150
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-560
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-470
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-290
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-10
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe in Unternehmensführung und -organisation	-280
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-130
	Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	-60
	Berufe in Recht und Verwaltung	-130
	Reinigungsberufe	-30
	Verkaufsberufe	-30

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2021 bis 2028 aus dem Prognosenbericht, https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2023/01/Regionaldossier_Odenwaldkreis.pdf

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Odenwaldkreis ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken für Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft hoch sind und dort Entgeltgleichheit noch lange nicht erreicht ist, sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Helfer geringer.

Im Odenwaldkreis sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Handel- und KFZ-Branche, die Logistikbranche, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. Insbesondere in den beiden letztgenannten Branchen sind besonders viele Frauen beschäftigt. Gerade in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Odenwaldkreis werden bis 2028 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen, sowie jene, die in der Erziehung oder im Gesundheitswesen tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und des Kreises. Dabei sollten die Beschäftigungs- und Entwicklungspotenziale von Frauen Berücksichtigung finden und zu einer größeren Einbindung von Frauen als Fach- und Führungskräfte ins Erwerbsleben führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücken bei den Betrieben im Odenwaldkreis leisten.

6. Gesamtschau auf den Odenwaldkreis

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Odenwaldkreises, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten im Jahr 2021 überwiegend noch deutliche Lohnlücken auf. Einzig bei Stellen auf den Anforderungsniveaus Helfer sowie Experte ist im Odenwaldkreis Entgeltgleichheit in Reichweite. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken im Kreis seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders in den ersten beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 hat sich deren Verkleinerung nochmals dynamisiert. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises jedoch noch deutlich größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Odenwaldkreis zukünftig noch weiter vorangebracht werden. Dies kann vor allem darüber gelingen, dass noch mehr Frauen Stellen mit hohen Anforderungsniveaus, also die Funktionen von Experte und Spezialist, besetzen. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen wie Betreuung und Mobilität stellen weiterhin eine notwendige Voraussetzung dar. Der schon bestehende Fachkräftemangel zeigt zudem, dass bisher noch nicht erschlossene Potenziale für die aktuelle und vor allem die zukünftige Fachkräftesicherung unerlässlich sind. Im Odenwaldkreis sind gerade bei Frauen in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung noch Potenziale zu heben. Nicht nur in den sogenannten Frauenberufen der Erziehung und der Pflege ist schon ein großer Fachkräftemangel vorhanden. Vielmehr besteht dieser auch in vielen gewerblichen Bereichen und wird sich dort zukünftig demografiebedingt noch deutlich verschärfen. Die Frauenanteile in diesen gewerblichen Berufsfeldern sind oft noch gering. Eine entsprechende Berufs- und Studienorientierung von Mädchen und jungen Frauen ist deshalb im Odenwaldkreis vermutlich unerlässlich.

Der Odenwaldkreis kann sich in seiner Fachkräftesicherungsstrategie so aufstellen, dass durch die bessere Erschließung der Potenziale von Frauen ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung in den Betrieben des Kreises geleistet wird und gleichzeitig die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern immer geringer werden. Auf diese Weise können Fachkräftesicherung vor Ort und Förderung der Entgeltgleichheit Hand in Hand gehen. Allerdings bedarf es dafür eines koordinierten Zusammenwirkens wesentlicher Akteurinnen und Akteure im Kreis, um Berufsorientierung, Qualifizierung, Betreuungsinfrastruktur und Mobilität als notwendige Rahmenbedingungen zu sichern und damit zur noch besseren Erschließung bisher ungenutzter Potenziale von Frauen beizutragen. Die Hessische Fachkräfteinitiative „Zukunftsgerecht und regional: Fachkräftesicherung in Hessen“ kann die Arbeitsmarktakteurinnen und -Akteure im Odenwaldkreis systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

GLOSSAR

ANFORDERUNGSNIVEAU

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

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

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 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

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. Seit 01.01.2013 beträgt diese Grenze 450 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

BRANCHENCLUSTER

Im hessischen Lohnatlas werden zehn Branchencluster auf der Grundlage der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) verwendet. Folgende Unterklassen liegen zugrunde:

Tabelle 19: Gliederung der Branchencluster nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008

Branche	Kode	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
	20.42.0	Herstellung von Körperpflegemitteln und Duftstoffen
	20.51.0	Herstellung von pyrotechnischen Erzeugnissen

Branche	Kode	Unterklassen
	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
Einzelhandelsbranche	47.11.0	Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, Hauptrichtung Nahrungs- und Genussmittel, Getränke und Tabakwaren
	47.21.0	Einzelhandel mit Obst, Gemüse und Kartoffeln
	47.22.0	Einzelhandel mit Fleisch und Fleischwaren
	47.23.0	Einzelhandel mit Fisch, Meeresfrüchten und Fischerzeugnissen
	47.24.0	Einzelhandel mit Back- und Süßwaren
	47.25.0	Einzelhandel mit Getränken
	47.26.0	Einzelhandel mit Tabakwaren
	47.29.0	Sonstiger Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln
	47.30.1	Einzelhandel in fremdem Namen mit Motorenkraftstoffen (Agenturtankstellen)
	47.30.2	Einzelhandel in eigenem Namen mit Motorenkraftstoffen (Freie Tankstellen)
	47.43.0	Einzelhandel mit Geräten der Unterhaltungselektronik
	47.51.0	Einzelhandel mit Textilien
	47.53.0	Einzelhandel mit Vorhängen, Teppichen, Fußbodenbelägen und Tapeten
	47.54.0	Einzelhandel mit elektrischen Haushaltsgeräten
	47.59.1	Einzelhandel mit Wohnmöbeln
	47.59.3	Einzelhandel mit Musikinstrumenten und Musikalien
	47.59.9	Einzelhandel mit Haushaltsgegenständen a. n. g.
	47.62.2	Einzelhandel mit Schreib- und Papierwaren, Schul- und Büroartikeln
	47.64.1	Einzelhandel mit Fahrrädern, Fahrradteilen und -zubehör

Branche	Kode	Unterklassen
	47.64.2	Einzelhandel mit Sport- und Campingartikeln (ohne Campingmöbel)
	47.65.0	Einzelhandel mit Spielwaren
	47.71.0	Einzelhandel mit Bekleidung
	47.72.1	Einzelhandel mit Schuhen
	47.72.2	Einzelhandel mit Lederwaren und Reisegepäck
	47.74.0	Einzelhandel mit medizinischen und orthopädischen Artikeln
	47.75.0	Einzelhandel mit kosmetischen Erzeugnissen und Körperpflegemitteln
	47.77.0	Einzelhandel mit Uhren und Schmuck
	47.78.3	Einzelhandel mit Kunstgegenständen, Bildern, kunstgewerblichen Erzeugnissen, Briefmarken, Münzen und Geschenkartikeln
	92.00.3	Wett-, Toto- und Lotteriewesen
Hotel- und Gaststättengewerbe	55.10.1	Hotels (ohne Hotels Garnis)
	55.10.2	Hotels Garnis
	55.10.3	Gasthöfe
	55.10.4	Pensionen
	55.20.1	Erholungs- und Ferienheime
	55.20.2	Ferienzentren
	55.20.3	Ferienhäuser und Ferienwohnungen
	55.20.4	Jugendherbergen und Hütten
	56.10.1	Restaurants mit herkömmlicher Bedienung
	56.10.2	Restaurants mit Selbstbedienung
	56.10.3	Imbissstuben u. ä.
	56.10.4	Cafés
	56.10.5	Eissalons
	56.30.1	Schankwirtschaften
	56.30.2	Diskotheken und Tanzlokale
	56.30.3	Bars
	56.30.9	Sonstige getränkegeprägte Gastronomie
Gesundheitsbranche	86.10.1	Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken)
	86.10.2	Hochschulkliniken
	86.10.3	Vorsorge- und Rehabilitationskliniken

Branche	Kode	Unterklassen
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
Bankengewerbe	64.19.1	Kreditbanken einschließlich Zweigstellen ausländischer Banken
	64.19.2	Kreditinstitute des Sparkassensektors
	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

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 gewohnt haben **(Wohnortprinzip)** oder als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in einem der hessischen Betriebe tätig waren, aber ihren Wohnort außerhalb des Landes Hessen hatten **(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:

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

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 20: 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

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

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Berufssektoren-und-Berufssegmente.pdf?__blob=publicationFile&v=8

KLASSIFIKATION DER WIRTSCHAFTSZWEIGE 2008 (WZ 2008)

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

Tabelle 21: 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 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.pdf?__blob=publicationFile

KURZARBEIT

Für die Zeit der Kurzarbeit wird einem Unternehmen einen Teil des Beschäftigtenentgeltes durch die zuständige Bundesagentur für Arbeit nach einem bestimmten Meldeverfahren ersetzt. Dieses Instrument wird für den Erhalt der Arbeitskräfte im Betrieb, wenn Beschäftigte vorübergehend zu wenig Arbeit haben, angewendet. Es gibt drei Arten von Kurzarbeitergeld:

Kurzarbeitergeld (Kug, § 96 SGB III) aus **wirtschaftlichen und konjunkturellen** Gründen kann gewährt werden, wenn ein vorübergehender erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt und die persönlichen sowie betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-Kug, § 101 SGB III) erhalten nur Betriebe des Baugewerbes (Bauhauptgewerbe, Dachdeckergewerbe, Gerüstbaugewerbe, Garten- und Landschaftsbau) in der Schlechtwetterzeit. Die Schlechtwetterzeit dauert von Dezember bis März. Vor März 2021 begann sie im Gerüstbaugewerbe bereits im November. Saison-Kug wird bei wirtschaftlich bedingtem Arbeitsausfall sowie aus witterungsbedingten Gründen gewährt.

Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug, § 111 SGB III) kann zum einen zur Vermeidung von Entlassungen beantragt werden, zum anderen zur Verbesserung der Vermittlungschancen bei Betriebsänderungen, die einen Personalabbau nach sich ziehen. Voraussetzung ist jeweils ein dauerhafter unvermeidbarer Arbeitsausfall.

Im hessischen Lohnatlas werden Daten zur realisierten Kurzarbeit (konjunkturelle und saisonale Kurzarbeit) verwendet, die auf den Angaben in den Abrechnungslisten, die den Anträgen auf Kurzarbeitergeld beizufügen sind, basieren und mit einer Wartezeit von fünf Monaten veröffentlicht werden. Damit wird eine sichere Statistik auf vollzähliger Basis mit hoher Datenqualität gewährleistet.

Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld

LEIHARBEIT

Leiharbeit wird auch als „**Arbeitnehmerüberlassung**“ und „**Zeitarbeit**“ bezeichnet. Der Leiharbeitnehmer wird vom Verleiher nach den Arbeitnehmerüberlassungsgesetzt (AÜG) zur Arbeitsleistung an Entleiher (Dritte) überlassen.

Seit der Einführung des Tätigkeitsschlüssels nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gibt es ein personenbezogenes Merkmal zur Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ). Die Daten sind ab Januar 2013 verfügbar und mit allen Merkmalen der Beschäftigungsstatistik kombinierbar. In der Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung wird die Zahl und Struktur der Leiharbeitnehmer und der Verleihbetriebe abgebildet. Erhebungseinheit ist die Zahl der Leiharbeitnehmer (Bestand, begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse) und die Zahl der Verleihbetriebe.

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/MB-Arbeitnehmerueberlassung-Meldeverfahren-Sozialversicherung.pdf?__blob=publicationFile&v=6

LOHNLÜCKE BASIEREND AUF BRUTTOMONATSENTGELTEN

Die **Lohnlücke erfasst Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung am Wohnort oder 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 (2015): 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 „Bruttomonatsentgelt“ und „Median als Mittelwert des Bruttomonatsentgelts in €“ 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 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-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

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 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro je Stunde.

Quelle: https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/12-euro-mindestlohn-2006858

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 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort (**Einpendlerquote**) bzw. Wohnort (**Auspendlerquote**) angegeben. Der Stichtag für die Angaben zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Pendlern und Pendlerquoten ist der 30. Juni.

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf 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 diejenige, 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 2021 lag die Schwelle für Westdeutschland bei 2.417 Euro, für Deutschland bei 2.344 Euro und für Ostdeutschland bei 2.004 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

IMPRESSUM

Herausgeber:

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a, 65193 Wiesbaden, www.soziales.hessen.de

Autorinnen und Autoren:

Dr. Christa Larsen, Dr. Oliver Lauxen, Julia Börner-Krekel, Dennis Schmehl
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Goethe-Universität Frankfurt am Main

Stand:

16. Dezember 2022

HESSEN

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a
65193 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de

ARBEITSWELT
HESSEN
innovativ · sozial · nachhaltig