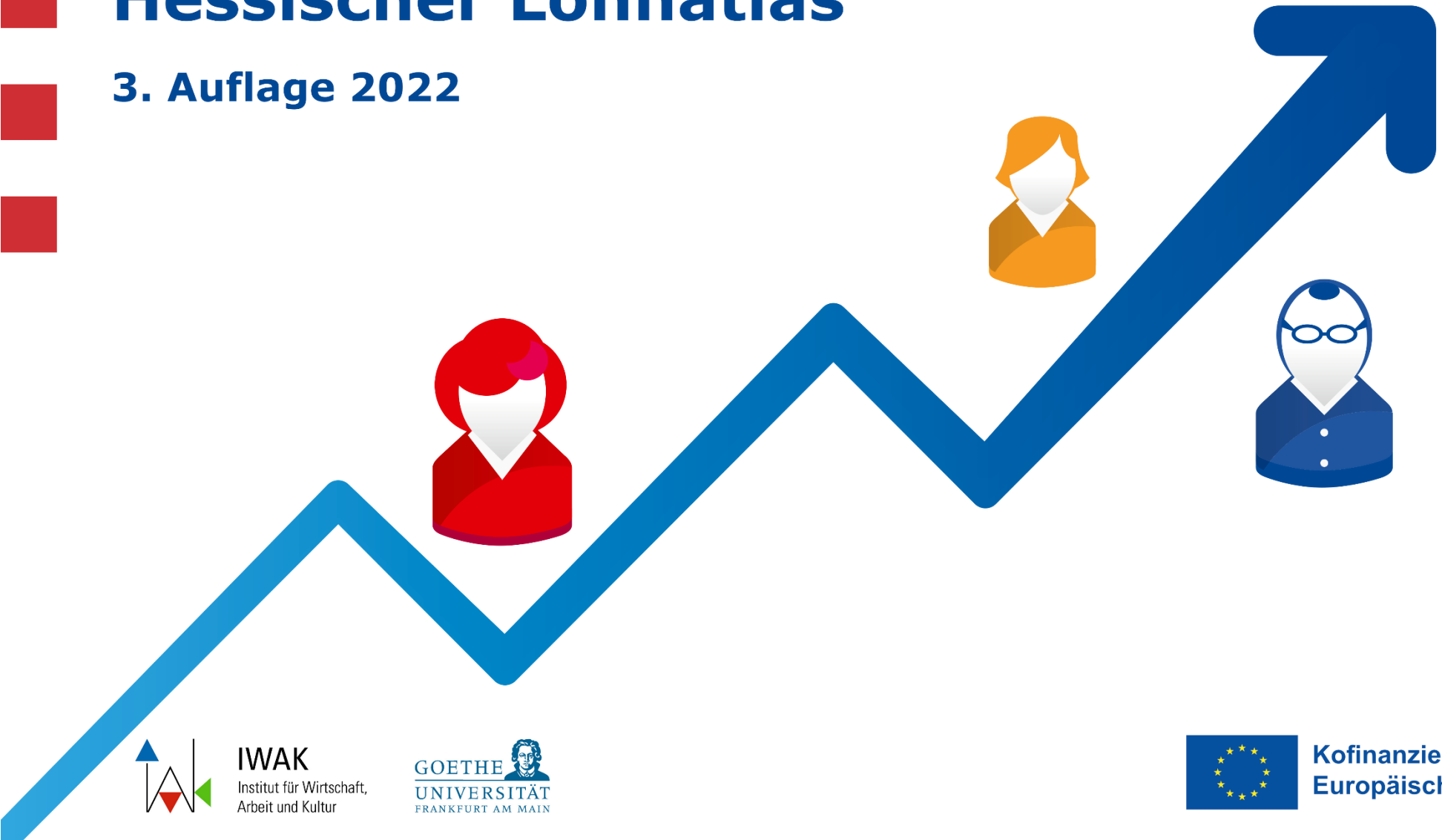
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

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

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

Ihnen liegt der dritte Hessische Lohnatlas vor, der Daten bis zum Jahr 2021 enthält und neue Themen aufnimmt. Der zentrale und erfreuliche Befund ist, dass die Lohnlücke deutlich kleiner geworden ist und im Jahr 2021 noch neun Prozent beträgt, 2019 lag sie noch bei 11,2 Prozent.

Seit 2012 werden die Lohnlücken in Hessen statistisch erfasst. Innerhalb dieses Zeitraums ist ein erfreulicher Rückgang um 6,9 Prozentpunkte festzustellen. Allerdings ist die Lage der Lohnlücken hinsichtlich einzelner Regionen, Berufsgruppen und Branchen oder Stellenniveaus durchaus heterogen. Es lassen sich immer mehr Bereiche identifizieren, in denen bereits Entgeltgleichheit erreicht ist. Dazu gehören im Jahr 2021 Großstädte der Rhein-Main-Gebiets Fachkräfte in den Produktions- und MINT-Berufen oder die Pharma- und Erziehungsbranche in Hessen.

Es sind aber auch Bereiche mit noch großen zweistelligen Lohnlücken sichtbar. Dazu gehören die akademisch Qualifizierten, die Stellen für Expert*innen und Spezialist*innen mit Führungsverantwortung und einige ländliche Flächenkreise. Selbst innerhalb einer Branche, einer Kommune oder eines Berufssektors existieren Lohnlücken und bereits erreichte Entgeltgleichheit nebeneinander.

Die Richtung aber stimmt, denn in jeder neuen Ausgabe des Hessischen Lohnatlas‘ können wir über eine wachsende Zahl von Bereichen berichten, in denen bereits Entgeltgleichheit erreicht ist. Die heterogene Lage wird in den umfangreichen Daten, die im Hessischen Lohnatlas zusammengeführt sind, nachgezeichnet. Damit schaffen wir Transparenz und so eine Grundlage für Dialoge und Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit im Land.

Wir freuen uns, dass der Hessische Lohnatlas in großem Umfang genutzt und damit der wichtige Dialog über Entgeltgleichheit weiter vorangebracht wird. Die jetzt verfügbare dritte Auflage liegt digital vor. Interessierte können nicht nur den Gesamtbericht, sondern auch Themen separat herunterladen. Auf Wunsch lassen sich eigene Auswertungen durchführen. Ich lade Sie ein, diese neuen Formate gezielt zu nutzen. Geben Sie uns gerne eine Rückmeldung zu Ihren Erfahrungen. Denn der Hessische Lohnatlas ist seit seinen Anfängen ein Gemeinschaftswerk.

Im Rahmen der Rückmeldungen von kommunalen Frauenbeauftragten, der Beiträge der Sozialpartner aus den zehn größten Branchen in Hessen und dem Austausch während zahlreicher interaktiver Formate haben viele Menschen daran mitgewirkt, die richtigen Themen für die Praxis im Hessischen Lohnatlas zusammenzuführen. Ausgesprochen wichtig im Diskurs um Entgeltgleichheit ist die besondere Situation von Alleinerziehenden, von Menschen in den unteren Entgeltgruppen und von Migrant*innen. Es freut mich daher sehr, dass deren Entgeltlage in dieser dritten Ausgabe besondere Berücksichtigung finden konnte.

Kai Klose
Hessischer Minister für Soziales und Integration

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG I

Auswirkungen von Pandemie, Ukrainekrieg und Mindestlohnerhöhung auf die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern I
Ursachen der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern I
Auswirkungen der Pandemie auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern III
Mittelbare und unmittelbare Effekte der Corona-Pandemie auf die Entwicklung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern – Befunde aus der Forschung V
Weitere Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Entgeltlücke – die Perspektive der Praxis IX
Folgen des Ukrainekrieges auf die wirtschaftliche Lage von Frauen XVII
Exkurs: Weitere Folgen der Pandemie und des Ukrainekrieges auf Frauen in den unteren Entgeltgruppen und mögliche Effekte der Erhöhung des Mindestlohns zum Oktober 2022 XXI

Literaturverzeichnis XXXIV

Konzept und Aufbau des Lohnatlas XXXVI

Zentrale Befunde XXXVIII
Befunde zur Entgeltgleichheit in Betrieben und Branchen in Hessen XXXIX
Befunde zur Entgeltgleichheit in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessen XXXIX

1. Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und seinen Regionen 1
1.1 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 2
1.2 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und in seinen 26 Kommunen 4
1.3 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus 10
1.4 Lohnlücken im Vergleich der Einwohnerinnen und Einwohner mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit 17
1.5 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Berufssektoren 19

2. Lohnlücken bei Betrieben in Hessen 26
2.1 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus 27
2.2 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus und der Besetzung mit verschiedenen Berufen 36

2.3 Entwicklung von Lohnlücken und Beschäftigungsstrukturen in großen Branchen in Hessen 42
2.3.1 Chemiebranche in Hessen 44
2.3.2 Pharmabranche in Hessen 48
2.3.3 Kunststoffgewerbe in Hessen 52
2.3.4 Einzelhandelsbranche in Hessen 56
2.3.5 Hotel- und Gaststättengewerbe in Hessen 61
2.3.6 Gesundheitsbranche in Hessen 65
2.3.7 Altenpflege in Hessen 69
2.3.8 Erziehungsbranche in Hessen 73
2.3.9 Bankengewerbe in Hessen 77
2.3.10 Metall- und Elektrogewerbe in Hessen 81

RESÜMEE ZUM ÜBERBLICK ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT IN HESSEN UND SEINEN REGIONEN 85

3. Entwicklung der Entgeltgleichheit in jeder der 26 hessischen Kommunen und Hintergrunddaten 88
3.1 Kreis Bergstraße 89
3.1.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Bergstraße 90
3.1.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Bergstraße 98
3.1.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Bergstraße 101
3.1.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 106
3.1.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Bergstraße 108
3.1.6 Gesamtschau auf den Kreis Bergstraße 111
3.2 Kreis Darmstadt-Dieburg 112
3.2.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Darmstadt-Dieburg 113
3.2.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Darmstadt-Dieburg 121
3.2.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Darmstadt-Dieburg 124
3.2.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 129
3.2.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Darmstadt-Dieburg 131
3.2.6 Gesamtschau auf den Kreis Darmstadt-Dieburg 134
3.3 Kreisfreie Stadt Darmstadt 135
3.3.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Darmstadt 136

3.3.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der kreisfreien Stadt Darmstadt 144
3.3.3 Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Darmstadt 147
3.3.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 152
3.3.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der kreisfreien Stadt Darmstadt 154
3.3.6 Gesamtschau auf die kreisfreie Stadt Darmstadt 157
3.4 Kreisfreie Stadt Frankfurt am Main 158
3.4.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Frankfurt 159
3.4.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main 167
3.4.3 Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main 170
3.4.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 175
3.4.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main 177
3.4.6 Gesamtschau auf die kreisfreie Stadt Frankfurt am Main 180
3.5 Kreis Fulda 181
3.5.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Fulda 182
3.5.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Fulda 190
3.5.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Fulda 193
3.5.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 198
3.5.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Fulda 200
3.5.6 Gesamtschau auf den Kreis Fulda 203
3.6 Kreis Gießen 204
3.6.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Gießen 205
3.6.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Gießen 213
3.6.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Gießen 216
3.6.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 221
3.6.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Gießen 223
3.6.6 Gesamtschau auf den Kreis Gießen 226
3.7 Kreis Groß-Gerau 227
3.7.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Groß-Gerau 228
3.7.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Groß-Gerau 236
3.7.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Groß-Gerau 239
3.7.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 244

3.7.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Groß-Gerau 246
3.7.6 Gesamtschau auf den Kreis Groß-Gerau 249
3.8 Kreis Hersfeld-Rotenburg 250
3.8.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Hersfeld-Rotenburg 251
3.8.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Hersfeld-Rotenburg 259
3.8.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Hersfeld-Rotenburg 262
3.8.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 267
3.8.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Hersfeld-Rotenburg 269
3.8.6 Gesamtschau auf den Kreis Hersfeld-Rotenburg 272
3.9 Hochtaunuskreis 273
3.9.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Hochtaunuskreises 274
3.9.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Hochtaunuskreis 282
3.9.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Hochtaunuskreis 285
3.9.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 290
3.9.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Hochtaunuskreis 292
3.9.6 Gesamtschau auf den Hochtaunuskreis 295
3.10 Kreis Kassel 296
3.10.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Kassel 297
3.10.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Kassel 305
3.10.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Kassel 308
3.10.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 313
3.10.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Kassel 315
3.10.6 Gesamtschau auf den Kreis Kassel 318
3.11 Kreisfreie Stadt Kassel 319
3.11.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Kassel 320
3.11.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der kreisfreien Stadt Kassel 328
3.11.3 Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Kassel 331
3.11.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 336
3.11.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der kreisfreien Stadt Kassel 338
3.11.6 Gesamtschau auf die kreisfreie Stadt Kassel 341
3.12 Lahn-Dill-Kreis 342

3.12.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Lahn-Dill-Kreises 343
3.12.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Lahn-Dill-Kreis 351
3.12.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Lahn-Dill-Kreis 354
3.12.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 359
3.12.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Lahn-Dill-Kreis 361
3.12.6 Gesamtschau auf den Lahn-Dill-Kreis 364
3.13 Kreis Limburg-Weilburg 365
3.13.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Limburg-Weilburg 366
3.13.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Limburg-Weilburg 374
3.13.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Limburg-Weilburg 377
3.13.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 382
3.13.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Limburg-Weilburg 384
3.13.6 Gesamtschau auf den Kreis Limburg-Weilburg 387
3.14 Main-Kinzig-Kreis 388
3.14.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Main-Kinzig-Kreises 389
3.14.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Main-Kinzig-Kreis 397
3.14.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Main-Kinzig-Kreis 400
3.14.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 405
3.14.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Main-Kinzig-Kreis 407
3.14.6 Gesamtschau auf den Main-Kinzig-Kreis 410
3.15 Main-Taunus-Kreis 411
3.15.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Main-Taunus-Kreises 412
3.15.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Main-Taunus-Kreis 420
3.15.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Main-Taunus-Kreis 423
3.15.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 428
3.15.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Main-Taunus-Kreis 430
3.15.6 Gesamtschau auf den Main-Taunus-Kreis 433
3.16 Kreis Marburg-Biedenkopf 434
3.16.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Marburg-Biedenkopf 435
3.16.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Marburg-Biedenkopf 443
3.16.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf 446

3.16.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 451
3.16.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Marburg-Biedenkopf 453
3.16.6 Gesamtschau auf den Kreis Marburg-Biedenkopf 456
3.17 Odenwaldkreis 457
3.17.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Odenwaldkreises 458
3.17.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Odenwaldkreis 466
3.17.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Odenwaldkreis 469
3.17.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 474
3.17.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Odenwaldkreis 476
3.17.6 Gesamtschau auf den Odenwaldkreis 479
3.18 Kreis Offenbach 480
3.18.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Offenbach 481
3.18.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Offenbach 489
3.18.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Offenbach 492
3.18.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 497
3.18.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Offenbach 499
3.18.6 Gesamtschau auf den Kreis Offenbach 502
3.19 Kreisfreie Stadt Offenbach 503
3.19.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Offenbach 504
3.19.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der kreisfreien Stadt Offenbach 512
3.19.3 Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Offenbach 515
3.19.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 520
3.19.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der kreisfreien Stadt Offenbach 522
3.19.6 Gesamtschau auf die kreisfreie Stadt Offenbach 525
3.20 Rheingau-Taunus-Kreis 526
3.20.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Rheingau-Taunus-Kreises 527
3.20.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Rheingau-Taunus-Kreis 535
3.20.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Rheingau-Taunus-Kreis 538
3.20.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 543
3.20.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Rheingau-Taunus-Kreis 545
3.20.6 Gesamtschau auf den Rheingau-Taunus-Kreis 548

3.21 Schwalm-Eder-Kreis 549
3.21.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Schwalm-Eder-Kreises 550
3.21.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Schwalm-Eder-Kreis 558
3.21.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Schwalm-Eder-Kreis 561
3.21.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 566
3.21.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Schwalm-Eder-Kreis 568
3.21.6 Gesamtschau auf den Schwalm-Eder-Kreis 571
3.22 Vogelsbergkreis 572
3.22.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Vogelsbergkreises 573
3.22.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Vogelsbergkreis 581
3.22.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Vogelsbergkreis 584
3.22.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 589
3.22.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Vogelsbergkreis 591
3.22.6 Gesamtschau auf den Vogelsbergkreis 594
3.23 Kreis Waldeck-Frankenberg 595
3.23.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Waldeck-Frankenberg 596
3.23.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Waldeck-Frankenberg 604
3.23.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Waldeck-Frankenberg 607
3.23.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 612
3.23.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Waldeck-Frankenberg 614
3.23.6 Gesamtschau auf den Kreis Waldeck-Frankenberg 617
3.24 Werra-Meißner-Kreis 618
3.24.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Werra-Meißner-Kreises 619
3.24.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Werra-Meißner-Kreis 627
3.24.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Werra-Meißner-Kreis 630
3.24.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 635
3.24.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Werra-Meißner-Kreis 637
3.24.6 Gesamtschau auf den Werra-Meißner-Kreis 640
3.25 Wetteraukreis 641
3.25.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Wetteraukreises 642
3.25.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Wetteraukreis 650

3.25.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Wetteraukreis 653
3.25.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 658
3.25.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Wetteraukreis 660
3.25.6 Gesamtschau auf den Wetteraukreis 663
3.26 Kreisfreie Stadt Wiesbaden 664
3.26.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Wiesbaden 665
3.26.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der kreisfreien Stadt Wiesbaden 673
3.26.3 Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Wiesbaden 676
3.26.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich 681
3.26.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der kreisfreien Stadt Wiesbaden 683
3.26.6 Gesamtschau auf die kreisfreie Stadt Wiesbaden 686

GLOSSAR 687

IMPRESSUM 698

EINFÜHRUNG

Auswirkungen von Pandemie, Ukrainekrieg und Mindestlohnerhöhung auf die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

Die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ist noch nicht gegeben. In Hessen besteht im Jahr 2021 noch eine Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung von 9 Prozent. Diese Lücke ist grundsätzlich auf unterschiedliche Ursachen zurückzuführen. Um zu wissen, über welche Stellschrauben Einfluss auf eine Reduzierung der Lohnlücke genommen werden kann, ist es wichtig, diese Ursachen zu kennen. Deshalb werden im Folgenden zunächst die drei wesentlichen Ursachen der Entgeltungleichheit beschrieben, um anschließend zu erörtern, wie sich die Pandemie auf die Entwicklung der Entgeltgleichheit bzw. die noch bestehenden Lohnlücken ausgewirkt hat. Es soll zudem erläutert werden, ob und wie sich die Folgen des Ukrainekrieges auf die Entgeltungleichheit auswirken können sowie soll ausgeführt werden, welche Effekte von der Erhöhung des Mindestlohns im Oktober 2022 ausgehen können.

Ursachen der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern

Beim Vergleich der Bruttoentgelte von Frauen und Männern zeigt sich noch immer eine Lohnlücke zuungunsten von Frauen. Diese ist vor allem auf drei Ursachen zurückzuführen:

- Die **Berufswahl** ist in Deutschland und damit auch in Hessen immer noch stark geschlechtsspezifisch geprägt. Junge Frauen und Männer wählen zumeist unterschiedliche Ausbildungsberufe. Frauen entscheiden sich deutlich öfter als Männer für die sogenannten Frauenberufe im Dienstleistungsbereich. Besonders die personenbezogenen Dienstleistungsberufe in der Pflege und Erziehung werden vor allem von Frauen gewählt. Auch Berufe in der Gastronomie und dem Handel, die zu den sachbezogenen Dienstleistungen gehören, werden vorrangig von Frauen ergriffen. Demgegenüber wählen junge Männer eher Ausbildungsberufe oder Studiengänge, die sich auf gewerblich-technische Felder richten, zu welchen auch die MINT-Berufe gehören. Diese Orientierungen in der Berufswahl führen nicht nur zu einem weiter bestehenden geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt, sondern auch zur Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Denn die in den Dienstleistungsberufen erreichten Entgelte, die oft bei öffentlichen Arbeitgebenden angesiedelt sind, sind im Schnitt niedriger als jene im gewerblich-technischen Bereich. Damit führt bereits die Berufswahl zu Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Um den Gender Pay Gap zu schließen, fordert beispielsweise der Verband alleinerziehender Mütter und Väter e.V. eine *„Aufwertung frauentypischer Berufe hin zu einem gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“* (Verband alleinerziehender Mütter und Väter 2022).
- Jochmann-Döll et al. (2022: 4ff.) argumentieren ebenfalls, dass eine Unterbewertung von Berufen und Tätigkeiten, die Frauen ausüben, entsprechend eine der wesentlichen Ursachen von Entgeltungleichheit sei. Diese Unterbewertung kann durch eine nicht geschlechtsneutrale und Frauen benachteiligende Bewertung in Entgeltsystemen entstehen. Die zu geringe Bewertung weiblich dominierter Tätigkeiten entsteht beispielsweise dann, wenn wesentliche Anforderungen der Tätigkeiten wie beispielsweise Kommunikation nicht berücksichtigt oder zu gering bewertet werden. Besonders im Zuge der zunehmenden Digitalisierung vieler Tätigkeitsbereiche von Frauen während der Pandemie können neue und erhöhte Anforderungen zu einer *„schleichenden Alltäglichkeit“* werden, die nicht als entgeltrelevant betrachtet werden. Die seit vielen Jahren umgesetzten Berufsorientierungsprogramme, besonders zu nennen sind jene, die sich auf die

Orientierung von Mädchen und jungen Frauen in MINT-Berufe beziehen, greifen bisher nur wenig. Der Anteil von Frauen in MINT-Berufen bleibt gering. Der Einfluss von geschlechtsspezifischer Sozialisation und Vorbildern erweist sich weiterhin als sehr stark.

- Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbsarbeit häufiger als Männer, um die **Vereinbarkeit** mit familiären Belangen zu sichern.

> *„Um der Ausprägung einer Zuverdiener-Partnerschaft nach der Familiengründung vorzubeugen, gibt es verschiedene Ansatzpunkte. Zu Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit vor allem von Müttern gehören eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur, Anreize für kürzere Erwerbsunterbrechungen nach einer Geburt sowie der Abbau der Förderung geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse“* (Bonin et al. 2020: 9).

Der Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung erfolgt zudem oft berufsfremd, da zeitlich und räumlich flexible Bedingungen zur Sicherstellung der Vereinbarkeit notwendig sind. Unterbrochene Erwerbsbiografien, Teilzeit oder geringfügige Beschäftigungen erschweren berufliche Aufstiege und Karrieren, so dass Frauen weniger oft als Männer, mit längerer Berufserfahrung mehr berufliche Verantwortung übernehmen können und damit auch höhere Entgelte erlangen. Die Berechnungen auf Basis von SOEP-Daten verdeutlichen, dass sich der Rückgang des Gender Pay Gaps nach Altersgruppen unterscheidet:

> *„Während er bei unter 30-Jährigen seit der Wiedervereinigung deutlich auf rund acht Prozent gesunken ist, verharrt er in Altersgruppen ab 40 Jahren bei deutlich über 20 Prozent. Die Phase der Familiengründung sei nach wie vor einschneidend für Erwerbsbiografien und Gehälter vieler Frauen; Ursache ist die ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Vätern und Müttern. Ansatzpunkte sind die Ausweitung der Väter-Monate beim Elterngeld bei gleichzeitig höherer Lohnersatzrate sowie Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs“* (Schrenker/Wrohlich 2022: 149).

Rechtliche Rahmenbedingungen wie das Ehegattensplitting verstärken die Tendenz, dass eher Frauen als Männer die Erwerbsarbeit unterbrechen. Darauf verweist eine Studie des IAB (Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) aus dem Jahr 2022. Dort heißt es:

> Allerdings existieren immer noch *„[…] tiefsitzende gesellschaftliche Rollenbilder, die für die Aushandlungsprozesse zwischen den Paaren maßgebliche sind. Die ungleiche Verteilung von Voll- und Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern, gefördert durch das Ehegattensplitting und die Minijobregelung, verfestigt diese Rollen noch“* (IAB 2022a).

- Die **innerbetrieblichen Aufstiege** erweisen sich für Frauen im Schnitt deutlich schwieriger als für Männer. Frauen sehen sich mit der sogenannten gläsernen Decke konfrontiert. Diese entsteht, da die Mehrzahl der Entscheiderinnen und Entscheider über innerbetriebliche Aufstiege nach wie vor männlich ist und in den meisten Fällen unbewusst nach dem Prinzip der Ähnlichkeit (Homophilie) entscheidet. Dies führt dazu, dass Männer im Schnitt bessere Aufstiegschancen als Frauen haben. Da Aufstiege mit höheren Entgelten verbunden sind, trägt die gläserne Decke zur Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern bei. Wichtig ist auch zu erwähnen, dass Aufstiegsmöglichkeiten ebenfalls in Betriebskulturen reflektiert werden. Besonders lange Anwesenheiten im Betrieb werden noch vielfach mit Ambitionen für Aufstieg gleichgesetzt. Lange Anwesenheiten setzen unter anderem Vollzeit und Präsenz in Randzeiten voraus, was von Teilzeitbeschäftigten, die

überwiegend weiblich sind, nicht geleistet werden kann. Entsprechend werden Männern häufiger als Frauen Aufstiegsambitionen zugeschrieben und Aufstiege ermöglicht (vgl. auch OECD (2022)).

Geschlechtsspezifische Berufswahl, Unterbrechungszeiten im Erwerbsverlauf und geschlechtsspezifische Aufstiegsmöglichkeiten bilden die Grundkoordinaten dafür, dass Frauen im Schnitt weniger als Männer verdienen. Die Pandemie hat sich auf alle drei Komponenten, wenn auch in unterschiedlichem Maße, ausgewirkt. Besonders während des ersten Pandemiejahres 2020 bis hin zum Frühjahr 2021 waren die Auswirkungen stark, dadurch die Kontaktbeschränkungen vor allem Dienstleistungsberufe mit hohen Anteilen an Frauenbeschäftigung betroffen waren. Außerdem stellten die Schließungen bis hin zu den nicht sicher planbaren Öffnungen von Schulen und Betreuungseinrichtungen verbunden mit häuslichen Quarantänezeiten immense Herausforderungen an häusliche Sorgearbeit und Vereinbarkeit dar. Diese werden zum Großteil von Frauen bewältigt. Aber auch Kurzarbeit in vielen Branchen, starke Zunahme von Leiharbeit in Pflege, Gesundheit und Erziehung sowie Freisetzungen wirken sich auf die Entwicklung der Entgeltgleichheit aus. Zu den Richtungen der Auswirkungen gibt es in der einschlägigen Forschung jedoch noch unterschiedliche Befunde. Es kann deshalb derzeit (in der zweiten Jahreshälfte 2022) noch keine abschließende Einschätzung vorgenommen werden. Entwicklungstrends können jedoch benannt werden.

Auswirkungen der Pandemie auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Die drei Grundkoordinaten der Entgeltungleichheit sind in unterschiedlicher Art und Weise von den Folgen der Pandemie beeinflusst:

- Die **geschlechtsspezifische Berufswahl** wurde insbesondere in den ersten beiden Pandemiejahren durch eine „Krise der dualen Ausbildung“ bestimmt. Wegen eingeschränkter oder nicht möglicher Berufsorientierungsmaßnahmen und dem Wegfall von Betriebspraktika aufgrund der Kontaktbeschränkungen haben sich deutlich weniger junge Menschen als noch vor der Pandemie für den Beginn einer dualen Ausbildung entschieden. Besonders starke Einbrüche in der Ausbildung zeigten sich in den Branchen, die von der Pandemie stark betroffen waren, wie der Gastronomie, dem stationären Einzelhandel, der Kultur und – für Hessen besonders relevant – der Flug-, Reise- und Tourismusbranche. Jedoch wurden umgekehrt in anderen frauentypischen Berufen, die als systemrelevant gelten, wie beispielsweise bei der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher deutliche Zuwächse verzeichnet. Dies bedeutet, dass bei den Ausbildungen in den sogenannten Frauenberufen zwar quantitative Verschiebungen stattgefunden haben, sich jedoch keine Indikatoren zeigen, die auf ein Aufbrechen der Geschlechterorientierung bei der Berufswahl hinweisen würden. Gleiches gilt für die Ausbildungen in den typischen Männerberufen, die ebenfalls deutliche Rückgänge hinnehmen mussten, jedoch anteilig keine Zugewinne von weiblichen Auszubildenden in den scheinbar sicheren gewerblich-technischen Berufen verzeichnen konnten.
- Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** hat sich als eines der zentralen Themen während der Pandemie erwiesen. Die häusliche Sorgearbeit nahm besonders in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen sowie der weiteren Aufwände für Homeschooling deutlich zu. Studien von Globisch et al. (2022) zeigen, dass insbesondere im ersten Pandemiejahr Männer größere Anteile der Sorgearbeit übernommen haben als noch vor der Pandemie. Diese Anteile sind jedoch bis zum aktuellen Jahr 2022 wieder ersichtlich zurückgegangen. Deutlich ist jedoch, dass das Mehr an Sorgearbeit vor allem von Frauen geleistet wurde. Diese haben ihre Arbeitszeiten zum Teil reduziert oder durch die Flexibilität von Homeoffice in den Randzeiten außerhalb der Sorgezeiten umsetzen können. Es sind jedoch ebenfalls Befunde aus der Forschung zu berichten, wonach Männer ihre Arbeitszeiten reduziert haben, um vermehrt

Sorgearbeit zu leisten, wenn ihre Partnerinnen in systemrelevanten Berufen, beispielsweise in der Pflege, in Präsenz tätig sind. Insgesamt ist jedoch davon auszugehen, dass die umfangreichere Sorgearbeit während der Pandemie zu weiteren Arbeitszeitreduktionen bei mehr Frauen als Männern geführt hat. Somit haben diese wiederum deren Karriere- und Aufstiegschancen sowie höhere Entgelte eher ungünstig beeinflusst. Eine Studie des IAB aus dem Jahr 2022 zeigt auf, dass sich die Wirkungen nicht nur auf die Zeit der Pandemie begrenzen, sondern auch darüber hinaus gehen könnten. In der Studie heißt es:

> *„Im Zweifel werden [Arbeitgeberinnen und; Anmerk. des Verf.] Arbeitgeber wichtige karrierererelevante Projekte womöglich lieber nicht an Personen vergeben, bei denen sie spontane Arbeitsausfälle [aufgrund von Sorgearbeit; Anmerk. des Verf.] zu befürchten haben. […] Wenn Vorgesetzte damit rechnen, dass insbesondere Mütter spontan anfallende Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen, kann das eine Logik erzeugen, dass man Müttern die anspruchsvollen Aufgaben lieber nicht gibt – mit den entsprechend nachteiligen Auswirkungen auf deren Karrieren“* (IAB 2022a).

Während der Pandemie kurzfristig rational getroffene Entscheidungen können langfristige Auswirkungen auf das Erwerbseinkommen von Frauen haben. Welches der beiden Elternteile letztlich die Arbeitszeit reduziert, ist maßgeblich von finanziellen Überlegungen bestimmt**. I**nsbesondere Familien in niedrigeren Einkommensschichten können es sich oft nicht leisten auf das meist höhere Gehalt des Mannes zu verzichten, wodurch die Frau ihre Stunden meist reduziert. Diese Entscheidung kann jedoch auf lange Sicht die Lohnlücke weiter vergrößern. Die ökonomischen Folgen der Pandemie werden wohl noch länger zu spüren sein und somit eine Rückkehr von Frauen zu ihren vorpandemischen Arbeitszeiten hindern (Kohlrausch/Zucco 2020).

- Die **innerbetrieblichen Aufstiege** hat die Pandemie im Jahr 2020 und 2021 eher abgebremst, zumindest in allen Branchen, die stark durch die Kontaktbeschränkungen der Pandemie beeinflusst waren. Dies führt zu schwierigen wirtschaftlichen Lagen in vielen Betrieben der Dienstleistung wie Handel, Gastronomie, Messen, Kultur und Verkehr. Aber auch in anderen Branchen im produzierenden Bereich, die vor allem im Jahr 2020 von unterbrochenen Lieferketten und Grenzschließungen betroffen waren, hat die unsichere Lage wenige innerbetriebliche Aufstiege erlaubt. Des Weiteren befinden sich Branchen wie der Automotive- und der dazugehörige Zulieferbereich in den Bereichen Metall und Kunststoff in einem fundamentalen Strukturwandel weg vom Verbrennermotor mit zum Teil unsicheren wirtschaftlichen Aussichten für die Betriebe. Die unsicheren wirtschaftlichen Lagen korrespondieren mit einer geringen Arbeitsmarktdynamik in diesen Branchen. Dies bedeutet, dass kaum Stellenwechsel oder Aufstiege realisiert werden. Darüber hinaus war die Zunahme des mobilen Arbeitens von Frauen und Männern und die damit verbundene Führung auf Distanz lange mit der Hoffnung verbunden, dass damit wichtige kulturelle Elemente des Aufstiegs, die langen Präsenzzeiten, an Wirksamkeit verlieren würden. Mit der zunehmenden, punktuellen Rückkehr von Beschäftigten in Präsenz wird im Jahr 2022 deutlich, dass sich mit hoher Wahrscheinlichkeit kein Wandel in den Betriebskulturen vollzogen hat. Die höhere Präsenz von Frauen bei betrieblichen Entscheiderinnen und Entscheidern durch das mobile Arbeiten beider Geschlechter hat bisher auch zu keinen messbaren Auswirkungen auf eine Erhöhung der Chancen von Frauen für innerbetrieblichen Aufstieg geführt. Jutta Allmendinger argumentiert zudem, dass Männer schneller als Frauen wieder in Präsenz zurückgekehrt seien, und dass damit eine geringere Sichtbarkeit von Frauen im Betriebsalltag entstehen würde. Damit könnten Frauen in geringerem Maße bei ihren Vorgesetzten als „Aufstiegsbereite“ wahrgenommen werden und gleichzeitig hätten sie aufgrund des mobilen Arbeitens weniger Gelegenheiten, die strategisch wichtigen innerbetrieblichen informellen Netzwerke aufzubauen und zu pflegen (FOM 2021).

Die Betrachtung der drei wesentlichen Ursachen für die Entgeltungleichheit und deren Betroffenheit durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie beleuchten bereits einige wichtige Aspekte, die auf die Entwicklung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern während der Pandemie einwirken. Darüber hinaus sind noch weitere Faktoren wie Kurzarbeit oder die Freisetzung von Arbeitskräften, die ebenfalls die Entwicklung der Entgeltgleichheit beeinflussen können.

Mittelbare und unmittelbare Effekte der Corona-Pandemie auf die Entwicklung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern – Befunde aus der Forschung

Die einschlägige empirische Forschung liefert Befunde zu drei Faktoren, die sich mittelbar oder unmittelbar auf die Entwicklung der Höhe der Lohnlücken in den Pandemiejahren auswirken. Die meisten Befunde liegen zu den Effekten der vermehrten häuslichen Sorgearbeit auf die Entgeltlücke vor. Auch werden Auswirkungen der Freisetzung einer hohen Zahl geringfügig Beschäftigter in den stark von der Pandemie betroffenen Branchen auf die Entgeltlücke erfasst und schließlich liegen Forschungsergebnisse vor, die zeigen, dass sich auch das Kurzarbeitergeld und dessen Aufstockung auf die Entwicklung von Entgeltlücken auswirken kann. Die Forschungsergebnisse zeichnen dabei ein uneinheitliches Bild. Einige Befunde gehen von einer Vergrößerung der Entgeltlücke, andere von einer Verringerung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern während des ersten und zum Teil auch des zweiten Pandemiejahres aus.

Zunächst soll der **Einfluss der Anpassung der Arbeitszeiten aufgrund von erweiterter häuslicher Sorgearbeit** betrachtet werden. Mit den durch die Pandemie ausgelösten Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen wurden Eltern vor die Herausforderung gestellt, mehr häusliche Sorgearbeit leisten zu müssen und diese Aufgabe mit ihrer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Wie auf diese Herausforderung reagiert wurde, hing dabei maßgeblich von den schon bestehenden familialen Arbeitsteilungs- und Erwerbstätigkeitsstrukturen ab, sowie von den Branchen, in denen die Eltern jeweils beschäftigt waren.

- **Umfangreiche Sorgearbeit führt zur Reduzierung von Arbeitszeit**, von welcher Frauen in höherem Maße als Männer betroffen sind (Meier-Gräwe 2021). Da die Anteile der Löhne von Frauen und Männern schon vor der Pandemie in den Haushaltseinkommen ungleich verteilt sind, wird, um finanzielle Einbußen möglichst gering zu halten, zur Gewährleistung der vermehrten Sorgearbeit die Entscheidung für eine Reduzierung der Arbeitszeiten der Frauen getroffen. Mit sinkendem Haushaltseinkommen steigt die Tendenz zur Reduktion der Arbeitszeiten von Frauen sogar (Schraub 2021). Der Gender Time Gap, das heißt der Rückstand von Frauen bei der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit, wird pandemiebedingt größer (Kohlrausch/Zucco 2020). Diese Tendenz wird von Zucco und Lott (2021: 15), welche über die ersten drei Corona-Wellen eine häufigere Arbeitszeitreduktion aufgrund von Kinderbetreuung bei Frauen als bei Männern beobachtet haben, ebenfalls gestützt.

> *„Ausgehend von einem allemal niedrigeren Niveau reduzierte jede vierte Frau zwischen Januar und April 2020 ihre Erwerbstätigkeit, bei den Männern waren es 15 Prozent. Im Januar 2022 ist es noch jede fünfte Frau, während nur noch fünf Prozent der Männer weniger arbeiteten als vor der Pandemie. Die Einbußen von Frauen sind also nachhaltiger als jene von Männern. In Stunden bemessen verringerten Väter mit Kindern unter zwölf Jahren ihre Arbeitszeit von durchschnittlich 41 Wochenstunden vor der Pandemie auf 38 Wochenstunden im Juni 2020. Auch während der Pandemie arbeiteten sie damit sogar länger als Männer ohne junge Kinder. Mütter mit jungen Kindern reduzierten ihre Arbeit im Durchschnitt von 31 auf 26 Wochenstunden – weit mehr als Frauen ohne kleine Kinder. Im Ergebnis haben sich die Arbeitszeitdifferenzen zwischen Männern und*

Frauen erstmals seit 2013 wieder erhöht. Das wird sich erheblich auf die Altersrente auswirken. […] Außerdem blieben Mütter länger als vereinbart in Elternzeit und gaben häufiger als Männer geplante Weiterqualifikationen auf" (Allmendinger 2022).

Aus diesen Befunden kann eine erste These formuliert werden, die sich auf eine Vergrößerung der Entgeltlücke als unmittelbare Auswirkung der Pandemie bezieht und lautet: *Eltern haben aufgrund umfangreicherer Sorgearbeit, vor allem einem erhöhten Betreuungsaufwand während der Pandemie, ihre Arbeitszeiten reduziert. Dies trifft auf Frauen häufiger als auf Männer zu. Damit verringert sich die Entgelthöhe von Frauen und in der Folge wird die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern durch diesen Effekt größer.*

- Die Arbeitszeitreduktionen von Frauen können dazu führen, dass Frauen **mittel- und langfristig mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten** rechnen können, was sich in den Gehaltsentwicklungen niederschlagen kann (Krell/Sieber 2020). Entsprechend kann von einer mittelbaren Auswirkung der Pandemie auf die prospektive Vergrößerung der Entgeltlücke ausgegangen werden. Die These lautet: *Während der Pandemie sind Frauen stärker und umfangreicher als Männer mit Aufgaben der Sorgearbeit belastet. Dies führt dazu, dass sie weniger in ihre Karriere investieren können als Männer. Da die Reduzierung von Erwerbsarbeitszeit mit niedrigeren Entgelten und geringeren Aufstiegschancen verbunden ist, führt dies dazu, dass die Entgeltlücke auch zukünftig zwischen Frauen und Männern größer werden kann.*
- In **spezifischen Haushaltskonstellationen** reduzieren Frauen trotz erweiterter Sorgebedarfe ihre Arbeitszeiten nicht stärker als dies ihre männlichen Partner tun. Globisch sowie Kolleginnen und Kollegen beobachten beispielweise, dass sich die wöchentlichen Arbeitszeiten von Männern weniger langsam im Laufe des Jahres 2020 erholen als jene von Frauen. Frauen sind im August 2020 mit 31,7 Stunden bereits wieder nah am vorpandemischen Stand von 32,7 Stunden. Demgegenüber liegen die Arbeitszeiten von Männern im August 2020 noch mit 36,6 Stunden deutlicher weiter vom vorpandemischen Schnitt mit 39,6 Stunden entfernt. Insbesondere bei Vätern ist ein starker Rückgang von 41,1 Stunden vor der Pandemie auf 35,2 Stunden im August 2020 zu verzeichnen. Wie sich die Arbeitszeiten von Elternpaaren während der Pandemie tatsächlich entwickelt haben, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Befragungen von Müttern zeigen, dass die Bewegung zu mehr väterlicher Beteiligung ausschließlich bei Paaren stattfand, bei denen die Mütter mehr als 20 Wochenarbeitsstunden arbeiteten und nicht über die Möglichkeit des Wechsels ins Homeoffice verfügten. Von Seiten der erwerbstätigen Väter wurde die Wahrscheinlichkeit einer stärkeren Beteiligung an Kinderbetreuungsaufgaben deutlich erhöht, wenn sie Kurzarbeitergeld bezogen (Globisch et al. 2022). Allerdings kann der Umfang der Erwerbsarbeitszeit auch vom Alter der Kinder abhängen (Bujard et al. 2020). Daraus leitet sich eine weitere These zur Verringerung der Entgeltlücke aufgrund unmittelbarer Auswirkungen der Pandemie ab. Diese These lautet: *Frauen, die in Paarbeziehungen mit (vor allem jüngeren) Kindern leben, in umfangreicher Teilzeit erwerbstätig sind und dabei über keine Möglichkeit für Arbeiten im Homeoffice verfügen, haben während der Pandemie nur geringfügige Arbeitszeitreduktionen vorgenommen. Um die Sorgearbeit jedoch leisten zu können, haben ihre männlichen Partner ihre Arbeitszeitumfänge stärker reduziert oder befanden sich in Kurzarbeit, was zu einer zeitlichen Entlastung der Partnerinnen beitrug. Als Effekt aus dieser veränderten Teilung der Sorgearbeit resultieren Anstiege der Entgelte von Frauen bei einer Stagnation der Entgelte von Männern. Dies führt zu einer Verringerung der Entgeltlücke.*
- Gleichzeitig hat die Pandemie durch die **Ausweitung von Homeoffice** und Einführung flexiblerer Arbeitszeiten auch wichtige Anstöße für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit zur Ausweitung der Arbeitszeiten von Frauen gegeben (Penkert 2020; Burkert et al. 2022). Mütter haben nach Penkert ihre Arbeitszeiten während der Pandemie um 3,5 Stunden und Väter um 0,4 Stunden erweitert. Die These zum unmittelbaren Einfluss der Pandemie auf die Entwicklung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern lautet: *Während der Pandemie konnten Frauen aufgrund der umfangreicheren Möglichkeiten des flexiblen und vor*

allem mobilen Arbeitens ihre Arbeitszeiten erweitern. Männer, die bereits häufiger als Frauen in Vollzeit beschäftigt sind, erweiterten ihre Arbeitszeiten in geringerem Umfang. Diese Entwicklung führt dazu, dass sich die Entgelte von Frauen stärker als jene von Männern erhöhen. Die Erhöhung von Arbeitszeiten und Entgelten bilden im Falle der Frauen zudem eine verbesserte Grundlage für langfristige Aufstiegschancen.

Die Veränderungen der Arbeitszeiten beziehen sich vor allem auf Frauen in Teilzeitbeschäftigung.

Neben der Anpassung von Arbeitszeiten ergeben sich auch aus der **Freisetzung von geringfügig beschäftigten Frauen Auswirkungen auf die Entwicklung der Entgeltlücke**.

- Insbesondere Branchen mit einem hohen Frauenanteil waren vermehrt von Arbeitsplatzverlusten betroffen. Hier sind vor allem der Dienstleistungssektor, der Tourismus sowie die Gastronomie zu benennen (Hübgen et al. 2021). Verstärkt wird dieser Trend durch den Umstand, dass diese besonders betroffenen Wirtschaftszweige einen hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten aufweisen. Geringfügig Beschäftigte sind zugleich eine Beschäftigtengruppe, welche einen außergewöhnlich hohen Frauenanteil aufweist. Im Einzelhandel sind 20 Prozent der Beschäftigten geringfügig angestellt. Davon sind wiederum 60 Prozent Frauen. In den Sektoren Gastgewerbe, Kunst/Kultur und Erholung beträgt im Jahr 2020 nach Hammerschmid et al. (2020: 5) der Frauenanteil bei den geringfügig Beschäftigten 61 Prozent. Da geringfügig Beschäftigte keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, sondern stattdessen eher Freisetzungen erfahren, fallen Frauen insbesondere in den betroffenen Branchen schneller aus der Erwerbstätigkeit heraus (Spangenberg et al. 2021). Insgesamt zeigt sich im Jahr 2020, dass auch in anderen, durch die Pandemie weniger stark betroffenen Branchen, schwierige Betriebslagen zur Freisetzung von geringfügig Beschäftigten führen. Dabei sind Frauen im Schnitt stärker als Männer betroffen. Der Rückgang von geringfügiger Beschäftigung wird im zweiten Quartal 2020 im Vergleich zum Vorjahr bei Frauen mit 9,1 Prozent bei Männern mit 7 Prozent gemessen (Zucco/Lott 2021). Verdi beziffert den Rückgang der Beschäftigungszahlen für Minijobs Ende März 2020 auf beinahe 220.000 Minijobs oder 3,3 Prozent auf insgesamt nur noch knapp 6,4 Millionen Beschäftigte. Vom Abbau der Minijobs sind 157.000 weibliche Beschäftigte betroffen (Verdi-Frauenförderung o.J.). Durch den überproportional starken Rückgang bei geringfügig beschäftigten Frauen, fallen diese bei der Ermittlung der Lohnlücke weg. Damit sind weniger Frauen mit geringen Entgelten in der Berechnung berücksichtigt und rechnerisch erhöht sich das durchschnittliche Einkommen von Frauen, was zu einer Verringerung der Lohnlücke führt. Die These zu diesem mittelbaren Pandemieeffekt lautet entsprechend: *Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind überdurchschnittlich oft in den Branchen verortet, die stark negativ von den Auswirkungen der Pandemie betroffen sind. Geringfügige Beschäftigung wird abgebaut, da kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Davon sind Frauen überdurchschnittlich stark betroffen. Durch den Wegfall von vielen niedrigen Entgelten erhöht sich das durchschnittliche Entgelt von Frauen rechnerisch. Da diese Entwicklungen Männer weniger betreffen, wird die Entgeltlücke damit geringer.*

Dieser Effekt bezieht sich wiederum nur auf Teilzeitbeschäftigte.

Kurzarbeitergeld und dessen mögliche Aufstockung bilden einen weiteren Faktor, der sich auf die Entwicklung der Lohnlücken auswirken kann:

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte können Kurzarbeitergeld, welches 80 Prozent des vorherigen Entgelts ausmacht, erhalten. Arbeitgebende können das Kurzarbeitergeld aufstocken, um somit für ihre Beschäftigten eine Annäherung an die Entgelthöhe vor der Pandemie zu erreichen (Deutscher Gewerkschaftsbund 2021). Während in einigen Branchen die tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen zu einer Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 90 Prozent des

Nettoentgeltes führen, sind Frauen überproportional oft in Branchen vertreten, in denen die Tarifbindung schwach ausgeprägt ist, was die Wahrscheinlichkeit einer Aufstockung deutlich geringer macht. Nach der Hans-Böckler-Stiftung erhielten 46 Prozent der männlichen Kurzarbeitenden im Jahr 2020 eine Aufstockung des gesetzlichen Kurzarbeitergeldes, bei weiblichen Kurzarbeitenden waren es dagegen nur 36 Prozent. Die Aufstockung von Kurzarbeitergeld wirkt sich direkt als Pandemieeffekt auf die Entwicklung der Entgeltlücke aus. Die These lautet: *Frauen haben während der Pandemie weniger häufig als Männer eine Aufstockung ihres Kurzarbeitergeldes erhalten. Dies liegt unter anderem darin begründet, dass sie öfter in Branchen beschäftigt sind, die nicht oder kaum durch eine Tarifbindung abgesichert sind. Die geringeren Entgelte von Frauen führen zu einer Vergrößerung der Entgeltlücke.*

Die pandemiebedingten Veränderungen des Arbeitsmarktes führen zu unmittelbaren und mittelbaren Effekten hinsichtlich der Verringerung bzw. der Vergrößerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die **Verringerung der Entgeltlücken von drei Effekten** maßgeblich beeinflusst wird:

- Der erste Effekt geht auf die vermehrte häusliche Sorgearbeit während der Pandemie zurück. Um dieser nachzukommen, reduzieren unter bestimmten Bedingungen Männer ihre Arbeitszeiten umfangreicher als dies Frauen tun. Eine dieser Bedingungen wäre, dass Frauen nicht mobil arbeiten können, während dies im Falle ihrer männlichen Partner möglich war.
- Der zweite Effekt geht von den umfangreicheren Möglichkeiten des mobilen und flexiblen Arbeitens aus, welches dazu führt, dass Frauen während der Pandemie ihre Arbeitszeiten umfangreicher erhöhen als Männer. Dies liegt auch darin begründet, dass Männer bereits viel häufiger in Vollzeit beschäftigt sind als dies bei Frauen der Fall ist.
- Der dritte Effekt wird durch die Freisetzung von überdurchschnittlich vielen Frauen aus Minijobs ausgelöst. Auf diese Weise fällt ein großer Anteil an Frauen mit niedrigen Entgelten bei der Berechnung der Entgeltlücke weg.

Die **Vergrößerung der Entgeltlücke wird durch zwei Effekte** maßgeblich beeinflusst:

- Der erste Effekt geht auf die vermehrte häusliche Sorgearbeit zurück, die bei vielen Paaren mit Kindern dazu führt, dass das Elternteil mit den geringeren Beiträgen zum Familieneinkommen, dies sind zumeist die Frauen, die Arbeitszeit stärker zugunsten der Sorgearbeit reduziert als dies der Partner mit dem höheren Einkommensanteil tun würde. Dadurch werden die Entgelte von Frauen häufig niedriger. Neben diesem unmittelbaren Einfluss zeigt sich hier auch ein mittelbarer Effekt auf eine Verschlechterung von zukünftigen Karrierechancen.
- Der zweite Effekt bezieht sich darauf, dass Männer häufiger als Frauen Kurzarbeitergeld aufgestockt bekommen und damit die Entgeltlücke vergrößert wird.

Diese unterschiedlichen Einzeleffekte können gleichzeitig wirksam sein. Zentral ist die Frage, wie diese zusammenwirken und welcher Gesamteffekt sich letztendlich einstellt. Dies ist schwer einzuschätzen, da sich die meisten der beschriebenen Effekte auf Frauen in Teilzeitbeschäftigung richten. In den Daten des Statistischen Bundesamtes zur Ermittlung des Gender Pay Gaps werden Teilzeitbeschäftigte einbezogen. Die Daten verweisen auf eine Verringerung der Entgeltlücke im Jahr 2020 auf 18 Prozent im Vergleich zum Vorpandemiejahr 2019. Dort hat der Gender Pay Gap noch 19 Prozent betragen. Entsprechend kann daraus geschlossen werden kann, dass der Gesamteffekt der Pandemie letztendlich zu einer Verringerung der Entgeltlücke führt. Dies gilt zumindest für das Jahr 2020.

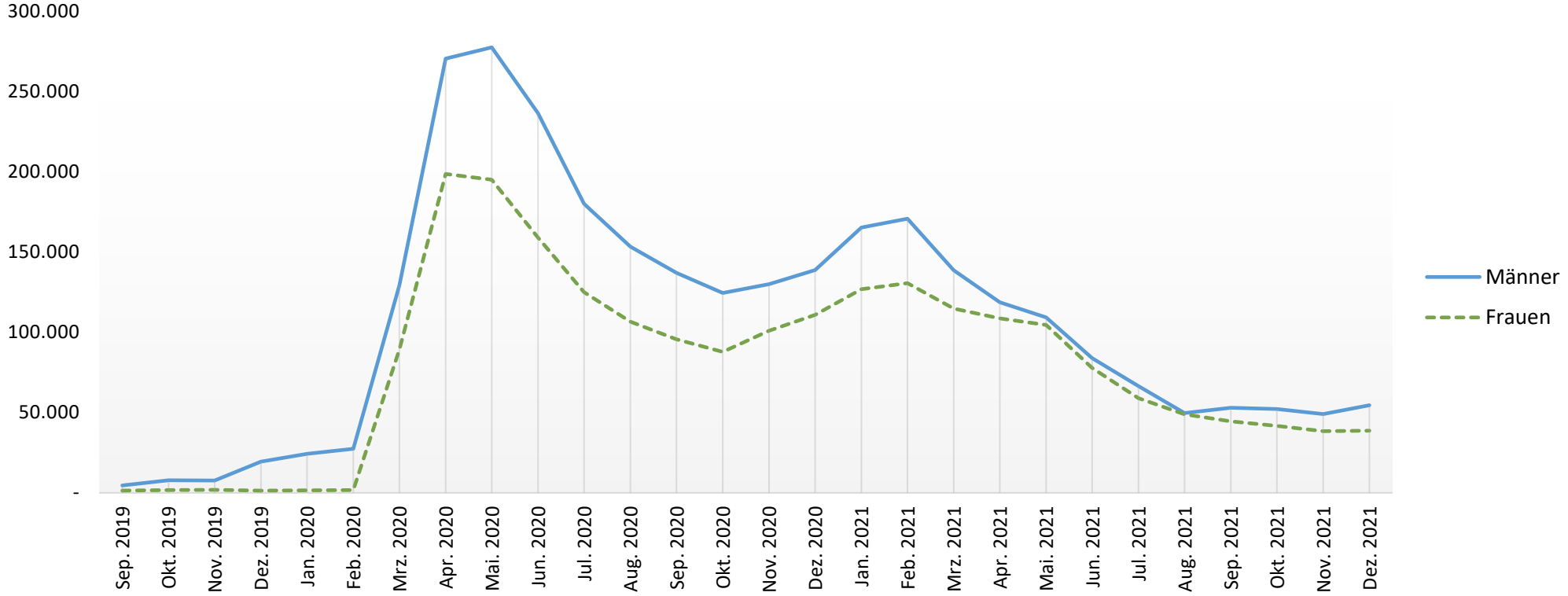
Weitere Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Entgeltlücke – die Perspektive der Praxis

Der Hessische Lohnatlas wird durch den Dialog der Sozialpartner aus den sechs größten Branchen in Hessen begleitet. Er repräsentiert die Perspektive der Praxis in Hessen. Im Sozialpartnerdialog werden weitere Faktoren spezifiziert, die sich auf die Entwicklung der Entgeltlücke während der Pandemie in Hessen ausgewirkt haben können und bisher in der Forschung noch nicht oder nicht ausreichend betrachtet werden. Zur Überprüfung dieser Faktoren werden Daten zur Lage in Hessen herangezogen, soweit diese verfügbar sind.

Kurzarbeit

Wie bereits in den Forschungsbefunden ausgeführt, erreichen Beschäftigte in Kurzarbeit geringere Entgelte. Nachfolgend handelt es sich um realisierte Kurzarbeit. Vom Beginn der Pandemie im März 2020 bis zum Mai 2021, als die Lockdowns beendet waren, befinden sich mehr Männer als Frauen in Kurzarbeit. Da Kurzarbeitergeld nur 80 Prozent des vorherigen Entgelts deckt, können sich die Entgelte von Männern, insbesondere im ersten Pandemiejahr 2020, stärker als jene von Frauen verringert haben. Dies würde rechnerisch zu einer Verringerung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung führen. Die Verläufe zeigen jedoch auch, dass sich die Unterschiede im Laufe des Jahres 2021 wieder nivellieren und vom Kurzarbeitergeld wenig Effekte auf die Entwicklung der Entgeltlücke ausgehen.

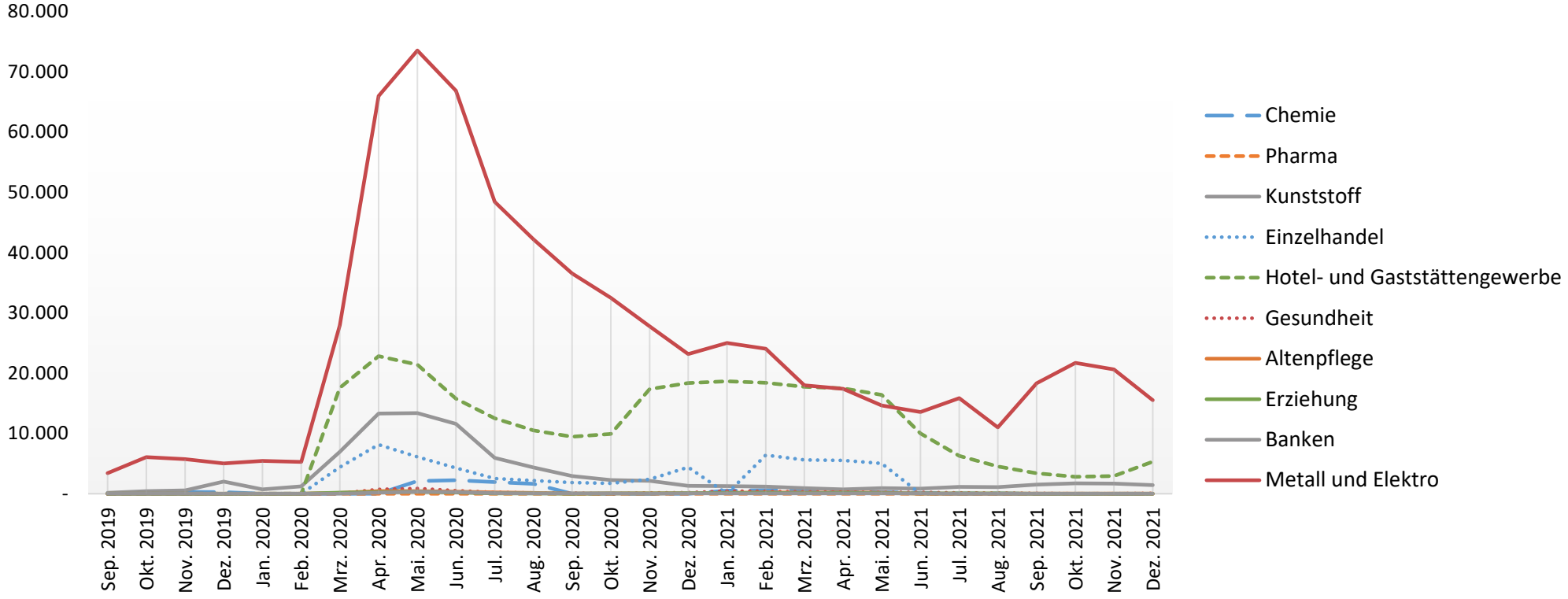
Abbildung 1: Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Kurzarbeit* von 09/2019 bis 12/2021 in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Leistungen nach dem SGB III, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: *In der Abbildung wird realisierte Kurzarbeit (konjunkturelle und saisonale) nach dem SGB III nach einer Wartezeit von 5 Monaten abgebildet.

Bei der Betrachtung von Kurzarbeit differenziert nach Branchen, zeigt sich im Falle von Männern, dass knapp 80.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Metall- und Elektrobranche Kurzarbeit zu Beginn der Pandemie im Jahr 2020 wahrnehmen mussten. Da es sich hier um eine Branche mit einem hohen Grad an Tarifbindung handelt, kann davon ausgegangen werden, dass viele Beschäftigte eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes erhalten haben. Auch im Hotel- und Gaststättengewerbe sind im gleichen Zeitraum noch über 20.000 Männer von Kurzarbeit betroffen. Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage der Betriebe in dieser Branche und der geringen Tarifbindung ist vermutlich von einer Aufstockung in weit geringerem Ausmaß auszugehen.

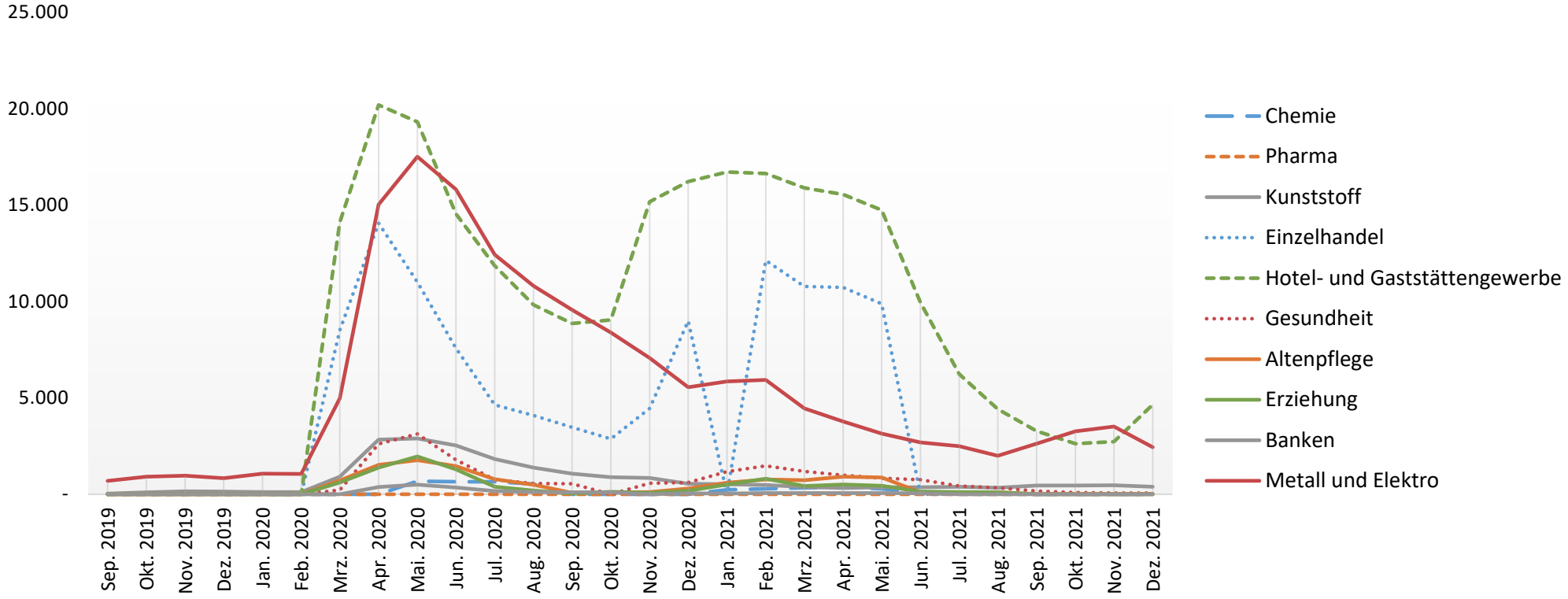
Abbildung 2: Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer in Kurzarbeit* von 09/2019 bis 12/2021 in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Branchenclustern (WZ 2008)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Leistungen nach dem SGB III, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: *In der Abbildung wird realisierte Kurzarbeit (konjunkturelle und saisonale) nach dem SGB III nach einer Wartezeit von 5 Monaten abgebildet.

Auch zu Beginn des Jahres 2020 sind fast 20.000 Frauen von Kurzarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe betroffen. Dazu kommen weitere knapp 17.000 Frauen in der Metall- und Elektrobranche in Kurzarbeit und ca. 14.000 Frauen im Einzelhandel. Auch im Einzelhandel, der sich im Strukturwandel hin zum Online-Handel befindet und eine geringe Tarifbindung aufweist, wird Kurzarbeitergeld eher seltener aufgestockt.

Abbildung 3: Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen in Kurzarbeit* von 09/2019 bis 12/2021 in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Branchenclustern (WZ 2008)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Leistungen nach dem SGB III, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: *In der Abbildung wird realisierte Kurzarbeit (konjunkturelle und saisonale) nach dem SGB III nach einer Wartezeit von 5 Monaten abgebildet.

Die Daten zeigen, dass Männer in Hessen in viel höherem Maße von Kurzarbeit im Jahr 2020 betroffen waren als dies auf Frauen zutrifft. Auch wenn ein Teil der betroffenen Männer eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes erhalten hat, kann davon ausgegangen werden, dass die durchschnittlich geringeren Entgelte der Männer zu einer Verringerung der Entgeltlücke geführt haben können. Aus Sicht der Praxis scheint dies ein plausibler Effekt zu sein.

Zulagen

In Krankenhäusern und in der Altenpflege werden insbesondere ab 2021 von einigen Einrichtungsträgern Zulagen bezahlt, um das Stammpersonal angesichts der hohen Belastungen durch die Pandemiefolgen zu halten. Diese Zulagen, die teilweise auch im Jahr 2022 noch gezahlt werden, erhöhen die Entgelte leicht und können mit dafür sorgen, dass die Entgeltlücken zwischen Frauen und Männern kleiner werden, da es sich um zahlenmäßig große Berufsgruppen mit hohem Anteil weiblicher Beschäftigter handelt.

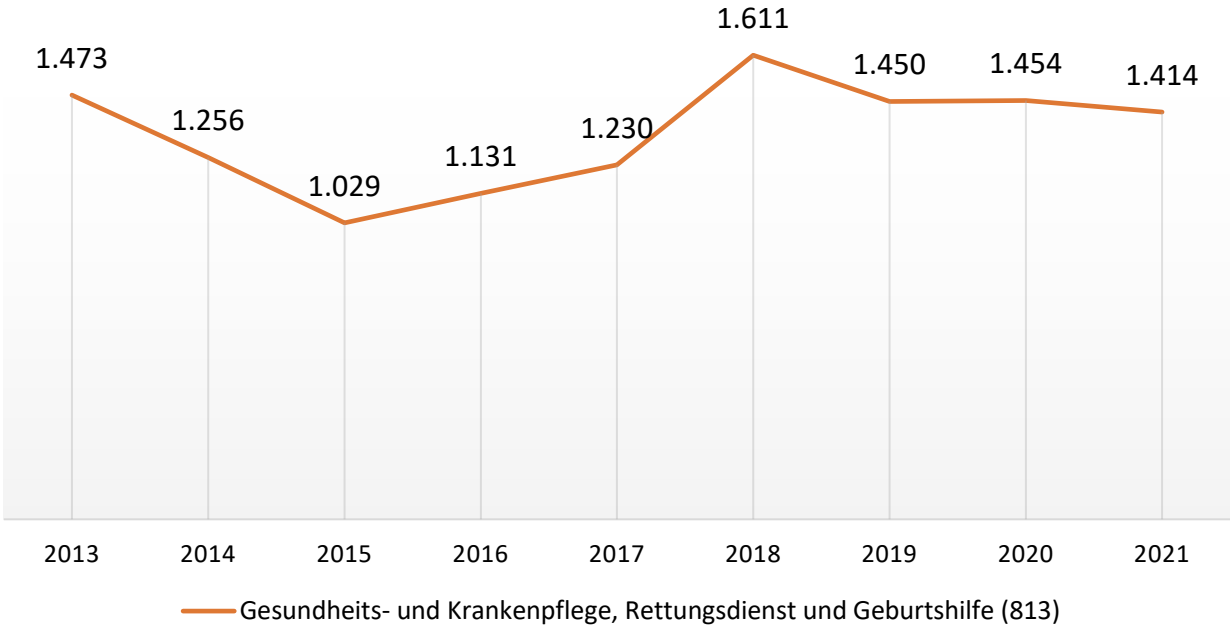
Leiharbeit

Im Gesundheitsbereich und in der Altenpflege kommen im Laufe der Pandemie immer mehr Leiharbeitskräfte zum Einsatz. Dazu zählen alle Beschäftigten, die Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern sind. Die Zahl der eingesetzten Leiharbeitskräfte wird von den Sozialpartnern auch im Jahr 2022 noch als hoch eingeschätzt. Leiharbeitskräfte verdienen deutlich mehr als die Stammbelegschaften, sodass die höheren Entgelte durchaus zur Reduktion der Entgeltlücke beitragen können.

Die nachfolgenden Grafiken differenzieren den Einsatz von Leiharbeitskräften nach Berufssektoren. 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.

Die Grafiken verdeutlichen, dass die Zahl der weiblichen Leiharbeitskräfte in den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege bereits vor der Pandemie hoch ist. Im Vergleich zum Jahr 2020 sind die Zahlen im Jahr 2021 etwas zurückgegangen.

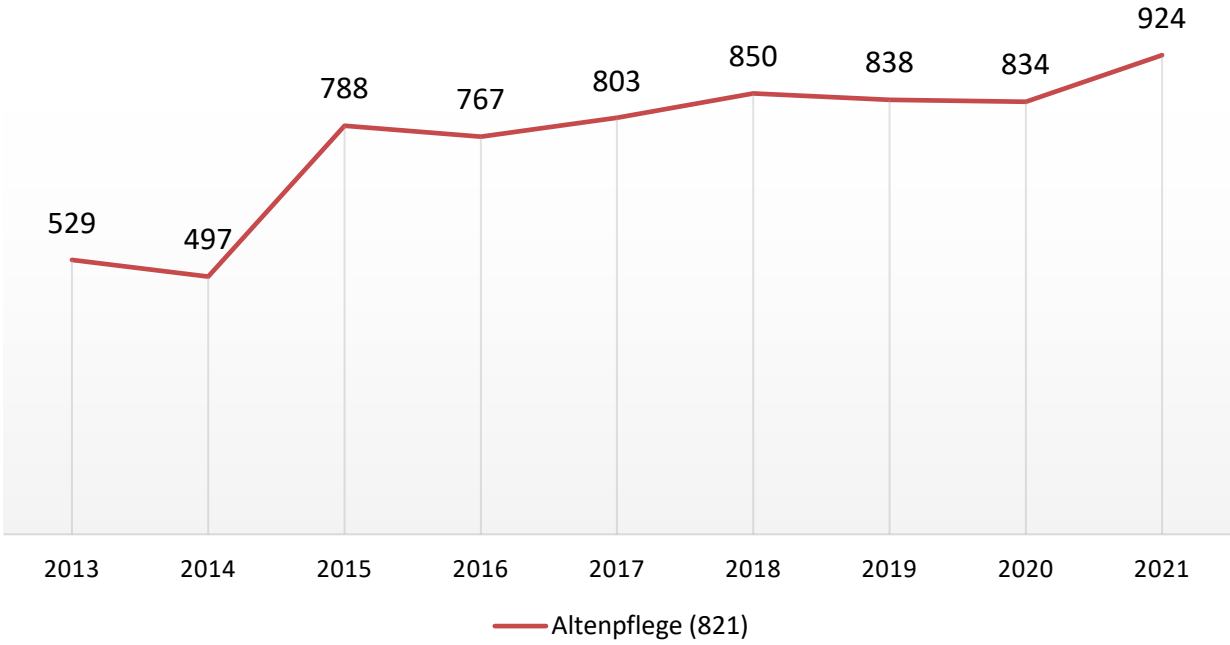
Abbildung 4: Zahl der beschäftigten Frauen* in Leiharbeit in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufsgruppen (KldB 2010)** und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *Beinhaltet alle Beschäftigten, die Leiharbeitnehmerinnen sind. **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.

Im Vergleich dazu stellt sich die Lage in der Berufsgruppe der Altenpflege anders dar. Im Laufe der Pandemie ist die Zahl der weiblichen Leiharbeitskräfte weiter angestiegen.

Abbildung 5: Zahl der beschäftigten Frauen* in Leiharbeit in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufsgruppen (KldB 2010)** und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *Beinhaltet alle Beschäftigten, die Leiharbeitnehmerinnen sind. **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.

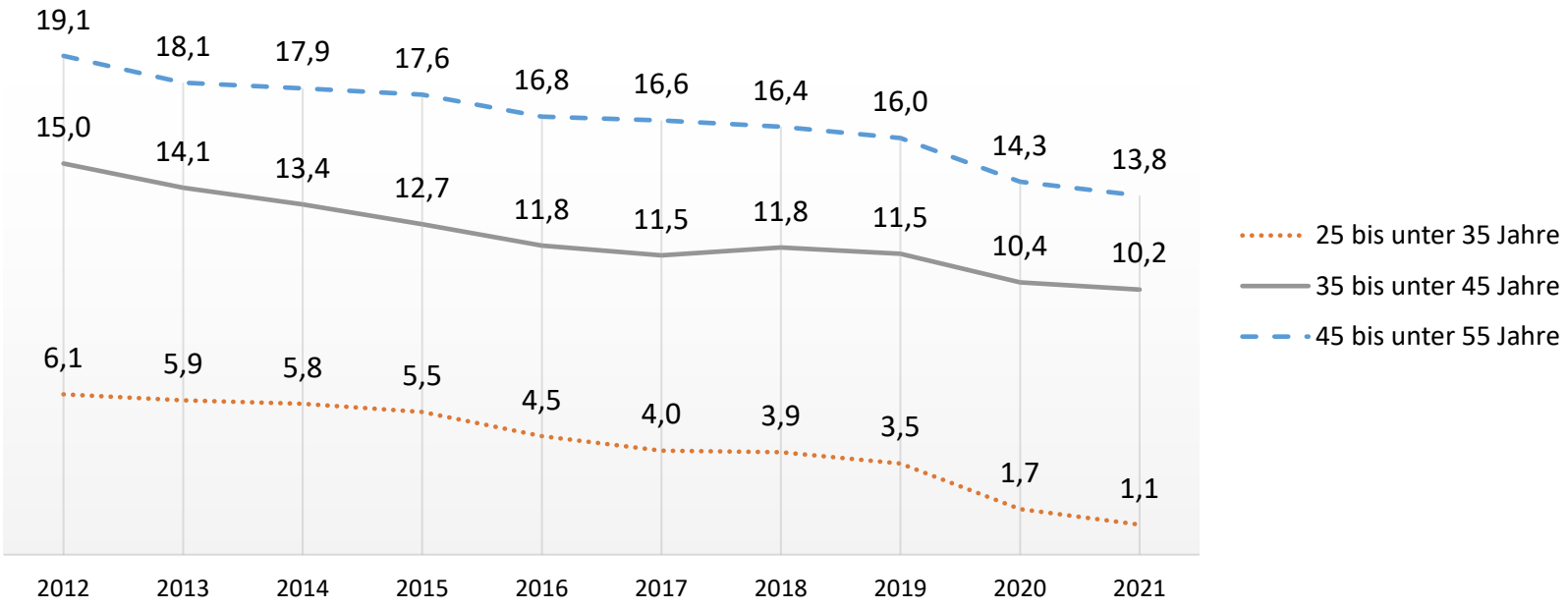
Bessere Zugänge zum Arbeitsmarkt für junge qualifizierte Frauen

Der Anteil hochqualifizierter Frauen im Berufseinstieg beispielsweise nach einem Studienabschluss, der im Rahmen des Sozialpartnerdiskurses thematisiert wird, nimmt stetig zu. Diese jungen Frauen sind vor allem in Vollzeit beschäftigt und erreichen aufgrund ihrer Qualifikation hohe Entgelte. Der Anteil von Frauen mit hohen Entgelten wird dadurch größer. Dies führt zu einer Verringerung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung.

Die Grafik verdeutlicht, dass insbesondere bei den Frauen in der Altersgruppe von 25 bis unter 35 Jahren die geringsten Entgeltlücken bestehen. Seit 2012 haben sich diese so günstig entwickelt, dass Frauen in dieser Altersgruppe inzwischen im Schnitt höhere Entgelte als Männer erreichen. Bei den Frauen in der darauffolgenden Altersgruppe

von 35 bis unter 45 Jahren ist die Entgeltlücke noch zu ihren Ungunsten ausgerichtet. Allerdings zeigt sich auch hier, dass Lücken im Zeitverlauf seit 2012 geringer werden. In dieser Altersklasse geht es bereits um betriebliche Aufstiege und Frauen sehen sich schon mit dem Phänomen der gläsernen Decke konfrontiert. In der ältesten Gruppe der Frauen von 45 bis unter 55 Jahren sind die Entgeltlücken am größten. Obwohl sich die meisten Frauen schon in der nachfamiliären Phase befinden dürften und die Vereinbarkeit nicht mehr als zentrale Herausforderung besteht, erreichen Frauen im Schnitt nur geringere Entgelte als Männer, auch weil sie in jüngeren Jahren weniger aufgestiegen sind. Möglicherweise können die jungen hochqualifizierten Frauen, die in großer Zahl in den Arbeitsmarkt einmünden, mehr Aufstiege als die vorherigen Altersjahrgänge erreichen und somit auch in den fortgeschrittenen Altersgruppen deutlich geringere Entgeltlücken erreichen.

Abbildung 6: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Altersgruppen und Jahren, Angaben in Prozent



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

Die mit Daten aus Hessen hinterlegten Faktoren der Kurzarbeit, der Leiharbeit, der Zulagen und des besseren Berufseinstiegs junger hochqualifizierter Frauen könnten sich aus der Perspektive der Praxis ebenfalls auf eine Veränderung der Entgeltlücken ausgewirkt haben.

Folgen des Ukrainekrieges auf die wirtschaftliche Lage von Frauen

Eine der wesentlichen Folgen des Ukrainekrieges für Privathaushalte sind die Knappheiten im Bereich Energie. Die Preise sind seit Beginn des Jahres 2022 stark angestiegen, verbunden mit einer wachsenden Inflation, die sich beispielsweise auch auf die Lebensmittelpreise auswirkt. Besonders Frauen, Alleinerziehende und Arbeitslose sind mit schwierigen wirtschaftlichen Lagen konfrontiert. Die Bundesagentur für Arbeit stellt fest, dass es für Frauen, die während der Pandemie arbeitslos geworden sind, schwieriger als für Männer ist, wieder eine Beschäftigung zu finden. Sie bleiben somit länger und häufiger arbeitslos. Dies liegt auch darin begründet, dass Frauen in den von der Pandemie stark betroffenen Branchen freigesetzt worden sind und eine Rückkehr in sichere Beschäftigung dort oftmals noch schwierig sein kann (Bundesagentur für Arbeit 2022). Besonders herausfordernd gestaltet sich die Lage von arbeitslosen alleinerziehenden Frauen, die vorrangig die wirtschaftliche Verantwortung für ihre Kinder und sich selbst haben. Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit suchen sie oft Beschäftigung in Berufen, *„die häufig eine hohe Flexibilität verlangen und unterdurchschnittlich entlohnt werden (z.B. im Verkauf, als Reinigungskräfte, Hauswirtschaftsberufe oder Erziehungs- und soziale Berufe)“* und werden überwiegend von den Jobcentern betreut (Bundesagentur für Arbeit 2022: 23). 80 Prozent der arbeitslosen Alleinerziehenden nimmt die Unterstützung durch die Jobcenter aktiv wahr, während dies bei allen Arbeitslosen nur auf 60 Prozent zutrifft. Die Bundesagentur für Arbeit führt weiter aus, dass es für Alleinerziehende besonders schwer ist, Kindererziehung und Beruf zu vereinbaren, weil entweder die Kinderbetreuung nicht im erforderlichen Maße gesichert werden kann oder aber Arbeitszeitwunsch und -angebot nicht zusammenpassen. Ein Grund dafür liegt auch darin, dass Alleinerziehende überdurchschnittlich oft in Berufen tätig sind, in denen kein mobiles Arbeiten, welches eine höhere Flexibilität in der Vereinbarung von Beruf und Familie mit sich bringen könnte, möglich ist (Walter Blüchert Stiftung o.J.). Dies führt dazu, dass die SGB II-Hilfequote bei Alleinerziehenden bundesweit bei ca. einem Drittel liegt, während sie sich bei allen Bedarfsgemeinschaften bei deutlich unter 10 Prozent befindet. Mit steigender Kinderzahl nimmt die Hilfequote entsprechend zu.

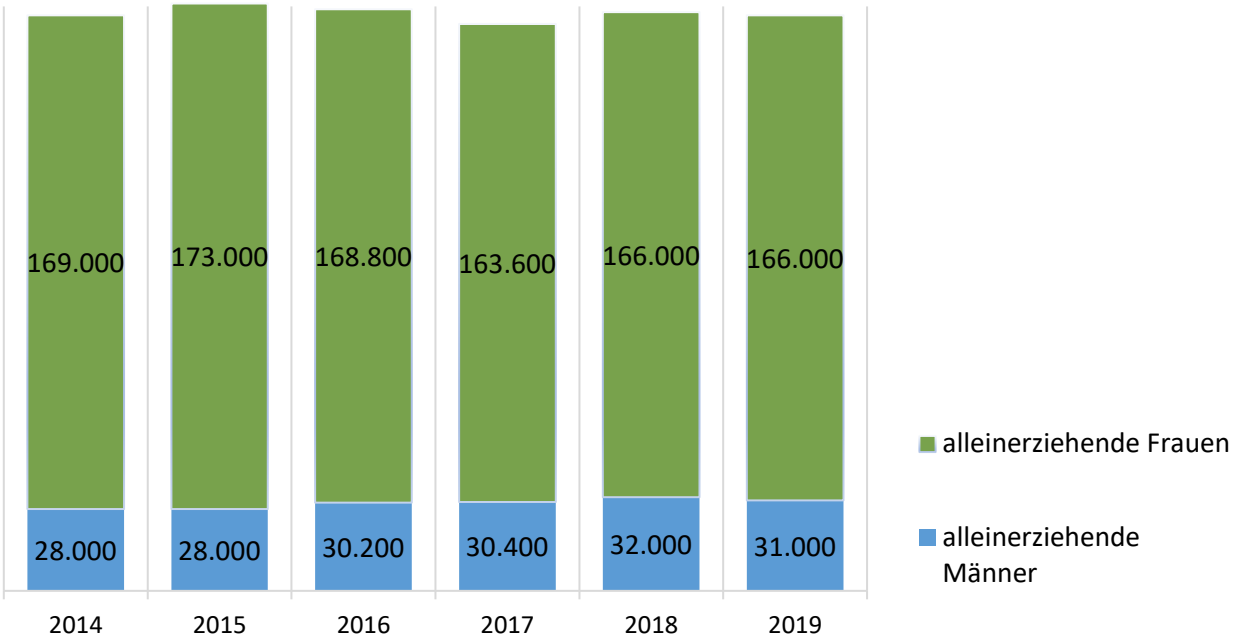
Der Verband alleinerziehender Mütter und Väter e.V. (VAMV) stellt fest, dass

> *„Alleinerziehende von den Folgen der aktuellen Inflation stark betroffen sind. Familien mit kleinen Einkommen und somit viele Alleinerziehende treffen die steigenden Lebenshaltungspreise und Energiekosten besonders hart. Denn aufgrund des mit 43 Prozent übermäßig hohen Risikos in Armut zu leben, haben viele Alleinerziehende keine Puffer für Ungeplantes“* (Verband alleinerziehender Mütter und Väter 2022).

Obwohl Alleinerziehende mit 36 Prozent deutlich häufiger in Vollzeit erwerbstätig sind als Mütter in Paarfamilien – dort sind es nur 29 Prozent – weisen die Haushalte von Alleinerziehenden das größte Risiko auf, ihr Arbeitseinkommen aufstocken zu müssen. Im Bundesschnitt bezieht mehr als jede und jeder sechste erwerbstätige Alleinerziehende zusätzlich Leistungen aus dem SGB II. Entsprechend finden sich Alleinerziehende nicht nur überdurchschnittlich oft als Arbeitslose, sondern auch als Ergänzerinnen und Ergänzer im Rechtskreis SGB II.

Die meisten Alleinerziehenden sind Frauen. In Hessen wurden im Jahr 2019 insgesamt 166.000 Frauen als Alleinerziehende erfasst. Demgegenüber hatten nur 31.000 Männer diesen Status. Neuere Daten liegen nicht vor. Die Betrachtung im Zeitverlauf zeigt zudem, dass die Zahl alleinerziehender Väter eher zunimmt, die Zahl alleinerziehender Mütter schwankt im Zeitverlauf.

Abbildung 7: Zahl der Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren in Hessen (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Jahren*



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus
Anmerkung: Daten zu Alleinerziehenden für Bundesländer liegen nur bis zum Jahr 2019 vor.

Im Jahr 2019 sind 84,3 Prozent aller Alleinerziehenden in Hessen weiblich. Die Mehrzahl der Alleinerziehenden ist erwerbstätig, wobei sich die Erwerbsbeteiligung bei männlichen Alleinerziehenden höher als bei weiblichen erweist. Im Schnitt sind im Jahr 2019 laut Mikrozensus knapp 70 Prozent aller Alleinerziehenden erwerbstätig. Darin sind Ergänzerinnen und Ergänzer enthalten. Ungefähr 30 Prozent der Alleinerziehenden sind laut Mikrozensus im Jahr 2019 arbeitslos.

Im Jahr 2021 sind 12.873 Alleinerziehende arbeitslos. Abweichungen zwischen der ausgewiesenen Gesamtsumme und der tatsächlichen Summe der Teilergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen möglich. In Tabelle 1 sind Jahresdurchschnittswerte abgebildet. Bei 92 Prozent der arbeitslosen Alleinerziehenden handelt es sich um Frauen. Die Mehrzahl von 1.812 Alleinerziehenden erhält Leistungen im Rechtskreis SGB III und kann mit hoher Wahrscheinlichkeit als arbeitsmarktnah gelten. Demgegenüber sind 11.061 Alleinerziehende dem Rechtskreis SGB II zugehörig. In Bezug auf die weiblichen Alleinerziehenden befinden sich 86,5 Prozent im Rechtskreis SGB II und 13,5 Prozent im Rechtskreis SGB III. Bei den männlichen Alleinerziehenden gehören 79,7 Prozent zum Rechtskreis SGB II und 20,3 Prozent zum Rechtkreis SGB III.

Der Anteil der alleinerziehenden Arbeitslosen mit einer nicht deutschen Staatsangehörigkeit beträgt 41,2 Prozent. Bei den weiblichen Alleinerziehenden verfügen 41,8 Prozent über keine deutsche Staatsangehörigkeit, bei den Männern trifft dies auf 33,2 Prozent zu. Der Anteil von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt im Rechtskreis SGB II bei 43,6 Prozent, während der Anteil im Rechtskreis SGB III 26,1 Prozent ausmacht. Beim Personenkreis mit deutscher Staatsangehörigkeit können Personen mit Migrationshintergrund enthalten sein.

Tabelle 1: Zahl arbeitsloser Alleinerziehenden* im Jahr 2021 in Hessen (Wohnort), differenziert nach Rechtskreisen, Geschlecht und Staatsangehörigkeit

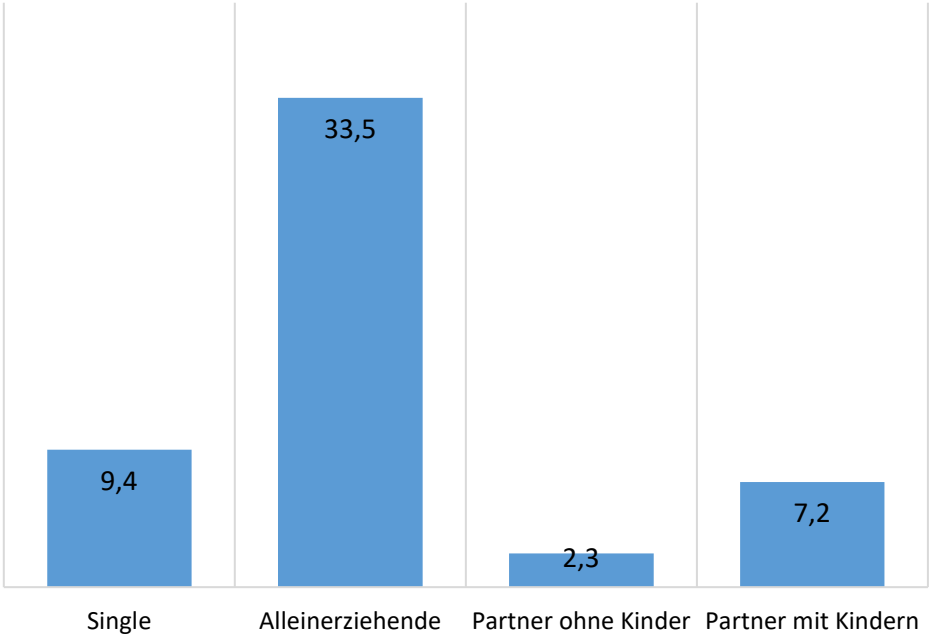
Rechtskreis	insgesamt	deutsch	nicht deutsch	Männer	deutsche Männer	nicht deutsche Männer	Frauen	deutsche Frauen	nicht deutsche Frauen
Insgesamt	12.873	7.533	5.298	1.029	681	342	11.844	6.853	4.955
Rechtskreis SGB III	1.812	1.338	473	209	158	51	1.603	1.180	423
Rechtskreis SGB II	11.061	6.196	4.824	820	522	292	10.241	5.673	4.532

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Darstellung

Anmerkungen: *Mögliche Abweichungen zwischen ausgewiesener Gesamtsumme und tatsächlicher Summe der Teilergebnisse aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen. In der Tabelle sind Jahresdurchschnittswerte abgebildet.

Mit Blick auf die verschiedenen Typen von Bedarfsgemeinschaften im SGB II-Bezug wird deutlich, dass die Bedarfsgemeinschaften Alleinerziehender dort überproportional stark vertreten sind. Dies zeigt sich an der SGB II-Hilfequote. Diese gibt an, wie groß der Anteil an Personen, die nach dem SGB II leistungsberechtigt sind, an einer bestimmten Bevölkerungsgruppe ist. Sie kann damit verdeutlichen, wie stark die Alleinerziehenden von Hilfebedürftigkeit betroffen sind. SGB II-Hilfequoten für Bedarfsgemeinschaften setzen Bedarfsgemeinschaften des jeweiligen Familientyps in Beziehung zu allen Familien oder Lebensformen desselben Familientyps in der Bevölkerung. Demnach sind im Jahr 2021 genau 33,5 Prozent aller Alleinerziehenden in Hessen hilfebedürftig und erhalten Leistungen nach den Regelungen des SGB II. Dem gegenüber erhalten beispielsweise nur 7,2 Prozent aller Paare mit Kindern in Hessen SGB II-Leistungen. Die Alleinerziehenden sind damit im Vergleich zu anderen Zielgruppen mit Abstand am meisten auf diese staatlichen Transferleistungen angewiesen, da sie entweder aufgrund von Erwerbslosigkeit oder geringer Lohnentgelte über kein oder ein nicht ausreichendes Erwerbseinkommen verfügen, um sich selbst und ihre Kinder wirtschaftlich abzusichern.

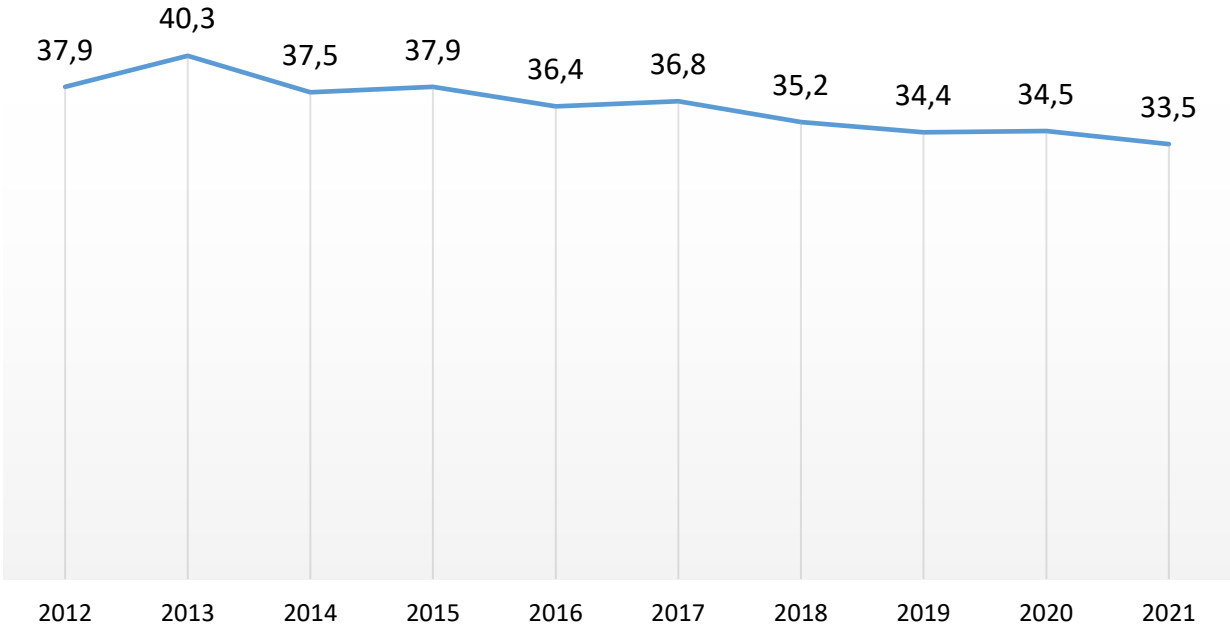
Abbildung 8: SGB II-Hilfequoten* von Bedarfsgemeinschaften im Jahr 2021 in Hessen (Wohnort), Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), IWAK eigene Darstellung
Anmerkung: *SGB II-Hilfequoten für Bedarfsgemeinschaften setzen Bedarfsgemeinschaften des jeweiligen Familientyps in Beziehung zu allen Familien oder Lebensformen desselben Familientyps in der Bevölkerung.

Interessant ist, dass die Hilfequoten im SGB II seit 2013 rückläufig sind. Auch das erste Pandemiejahr 2020 hat keine wesentliche Erhöhung der Hilfequoten verursacht. Vermutlich lassen sich die Auswirkungen der Pandemie stärker an der Vergrößerung der Zahl der Alleinerziehenden im Rechtskreis SGB III ablesen.

Abbildung 9: SGB II-Hilfequoten* von Alleinerziehenden in Hessen (Wohnort), differenziert nach Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), IWAK eigene Darstellung
Anmerkung: *SGB II-Hilfequoten für Bedarfsgemeinschaften setzen Bedarfsgemeinschaften des jeweiligen Familientyps in Beziehung zu allen Familien oder Lebensformen desselben Familientyps in der Bevölkerung. Eine Quote differenziert nach Geschlecht ist nicht möglich.

Exkurs: Weitere Folgen der Pandemie und des Ukrainekrieges auf Frauen in den unteren Entgeltgruppen und mögliche Effekte der Erhöhung des Mindestlohns zum Oktober 2022

Die **Folgen der Pandemie und des Ukrainekrieges** betreffen Frauen und Männer in den unteren Entgeltgruppen in besonderem Maße. Zum einen sind viele Beschäftigungsverhältnisse in diesem Segment äußerst fragil, und Freisetzung kann sich schnell einstellen, wie die Praxis im ersten Pandemiejahr vielfach gezeigt hat. Die gewünschte Funktion als Sprungbrett zum Aufstieg in bessere, abgesicherte Beschäftigung hat sich für viele nicht erfüllt. *„Betroffen sind hier wiederum besonders Frauen, da sie deutlich häufiger als Männer in einem Minijob arbeiten. Die angestrebte Anhebung der Minijobgrenze auf 520 Euro könnte dieses Problem noch vergrößern“* (Braband

et al. 2022: 10). Insbesondere Personengruppen, die nur geringe Einkommenspolster haben, um die höheren Preise für Lebensmittel und Energie in Folge des Ukrainekrieges stemmen zu können, können zunehmend mit großen Herausforderungen bei der Sicherung der eigenen wirtschaftlichen Lage konfrontiert sein.

Es sind jedoch nicht nur Frauen und Männer in geringfügiger Beschäftigung, die sich in schwierigen wirtschaftlichen Lagen befinden. Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung können ebenfalls den unteren Einkommensgruppen angehören und sich mit den aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen. Neben der aktuellen wirtschaftlichen Lage können sich sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in den unteren Einkommensgruppen auch keine guten Voraussetzungen für eine auskömmliche Alterssicherung aufbauen. Den unteren Einkommensgruppen bzw. dem unteren Entgeltbereich gehören in Anlehnung an die Definition der OECD sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte an, wenn sie weniger als zwei Drittel des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielen. Im Jahr 2021 lag der Schwellenwert zum unteren Entgeltbereich in Westdeutschland bei 2.417 Euro. In Hessen gehören im Jahr 2021 insgesamt 262.837 sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der unteren Entgeltgruppe an. Dies entspricht einem Anteil von 15,2 Prozent. Die Mehrzahl davon ist männlich (152.004). Dies entspricht 13 Prozent aller Männer, die sozialversicherungspflichtig Vollzeit beschäftigt sind. Die Zahl der Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit ist mit 110.833 Frauen geringer. Allerdings ist dies vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass im Schnitt nur ca. die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Vollzeit beschäftigt sind, während die Quote bei Männern deutlich höher liegt. Die Quote der Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung ist im Vergleich zu jener von Männern mit 19,9 Prozent deutlich höher. Dies bedeutet auch, dass ca. ein Fünftel aller sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigter Frauen in Hessen dem unteren Entgeltbereich angehören. Dies bezieht sich auf die Bruttomonatsentgelte, die Wirkungen des Ehegattensplittings sind noch nicht antizipiert.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021 in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht

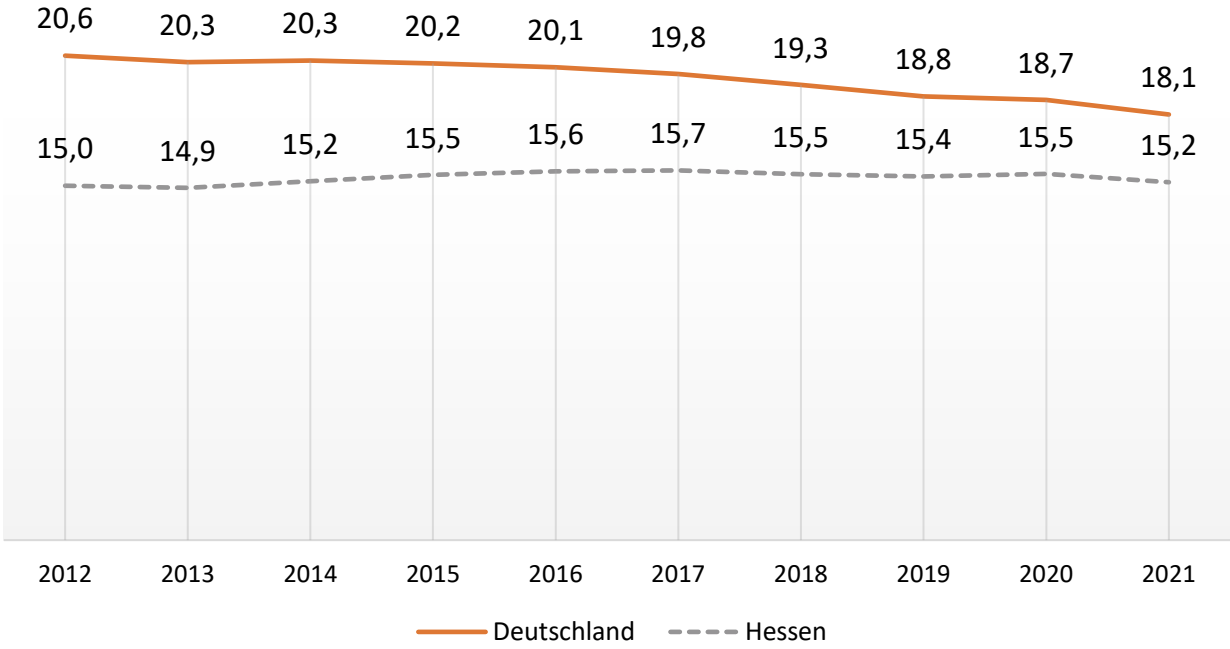
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Hessen	1.730.623	262.837	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.

Deutschlandweit liegen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich etwas höher als in Hessen. Dabei sind die Anteile in Deutschland im Zeitverlauf rückläufig. Dies trifft auf Hessen nicht zu.

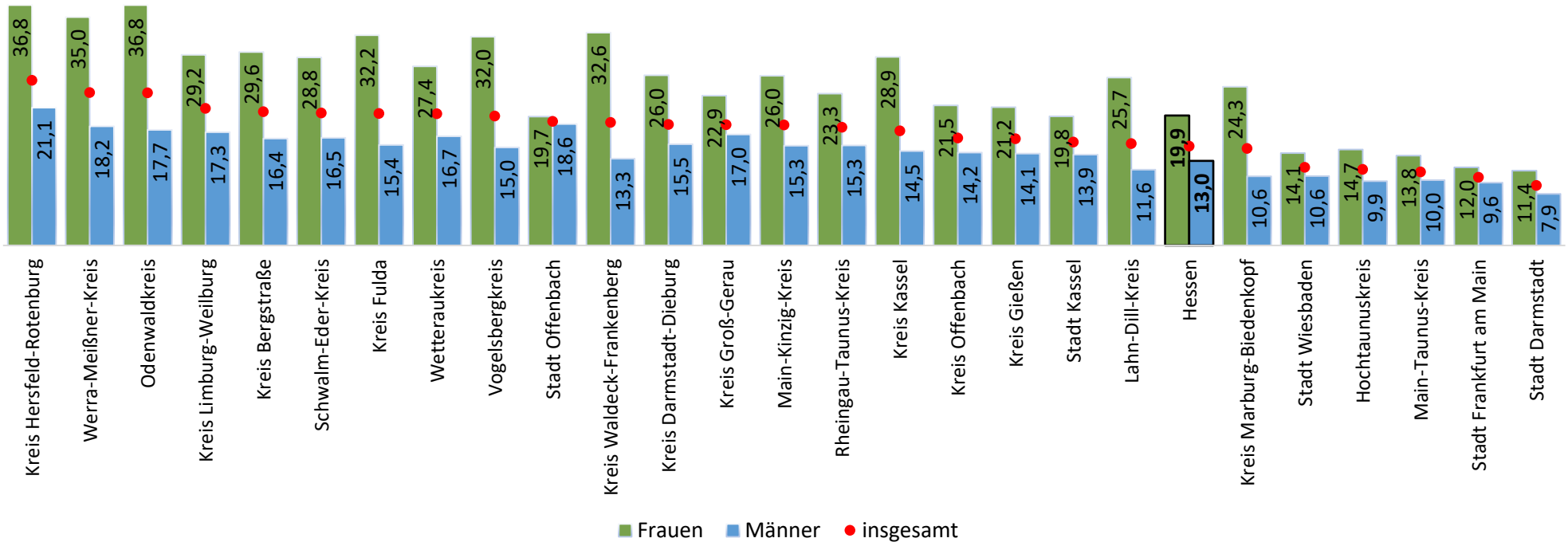
Abbildung 10: Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich* an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



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.

Die Anteile von Personen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die dem unteren Entgeltbereich angehören, schwanken zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen beträchtlich. Im Schnitt sind die Anteile in den kreisfreien Städten geringer als in den ländlich strukturierten Kreisen. Eine Ausnahme stellt die Stadt Offenbach dar. Dort sind die Anteile etwas höher als in den übrigen kreisfreien Städten. Bei den Kreisen sind in jenen, die nahe an den urbanen Bereichen gelegen sind oder durch gute Verkehrsverbindungen mit diesen verbunden sind, die Quoten etwas niedriger als in den Kreisen an den Rändern des Landes. In allen Gebietskörperschaften sind die Anteile von Frauen im unteren Entgeltbereich höher als jene der Männer. Allerdings sind die Abstände unterschiedlich groß. Während die Anteile von Frauen in den ländlich strukturierten Kreisen deutlich größer als jene der Männer sind, sind die Abstände in den Städten deutlich geringer.

Abbildung 11: Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich* an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort), Angaben in Prozent

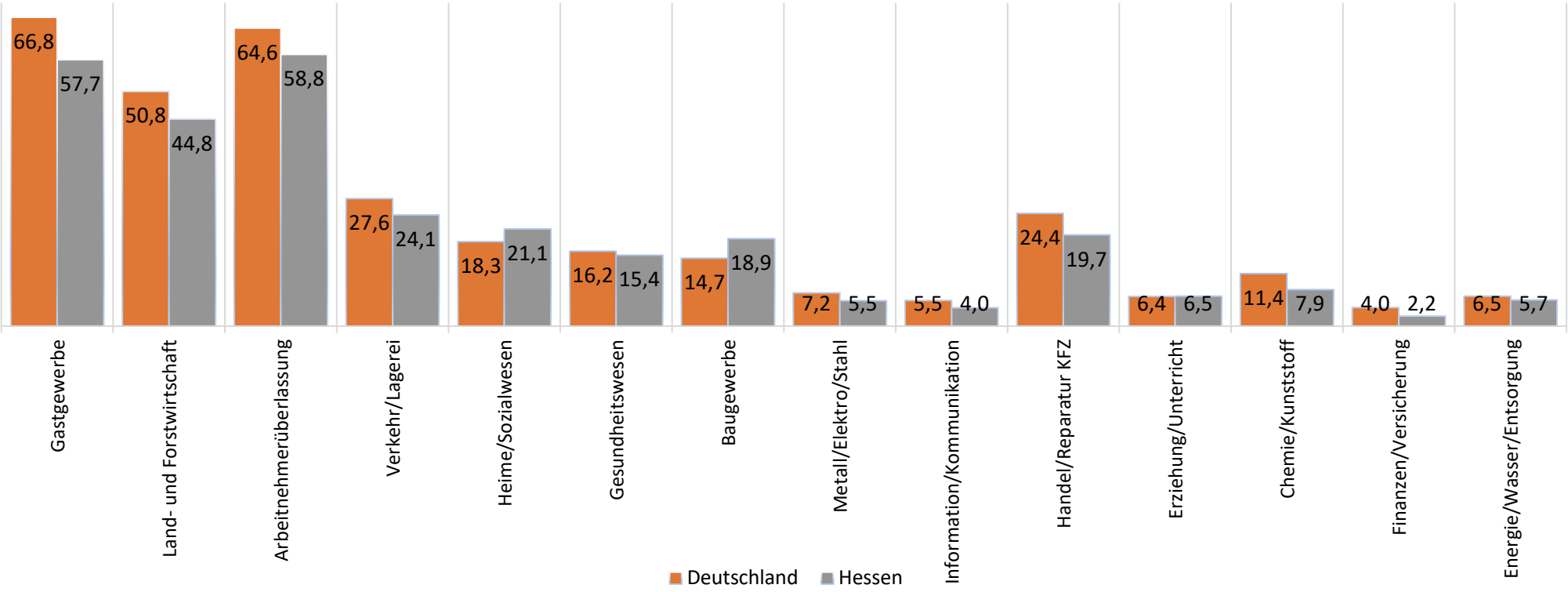


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

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.

Die Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich variieren zwischen den Branchen stark. Dies zeigt sich sowohl mit Blick auf Deutschland als auch auf Hessen. Besonders hoch sind die Anteile im Gastgewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft und der Arbeitnehmerüberlassung. Die niedrigsten Anteile finden sich demgegenüber im Bereich der Versicherungs- und Finanzdienstleistungen, in der Informations- und Kommunikationsbranche sowie in der Metall- und Elektroindustrie. Hessen unterscheidet sich dabei strukturell nicht von Deutschland.

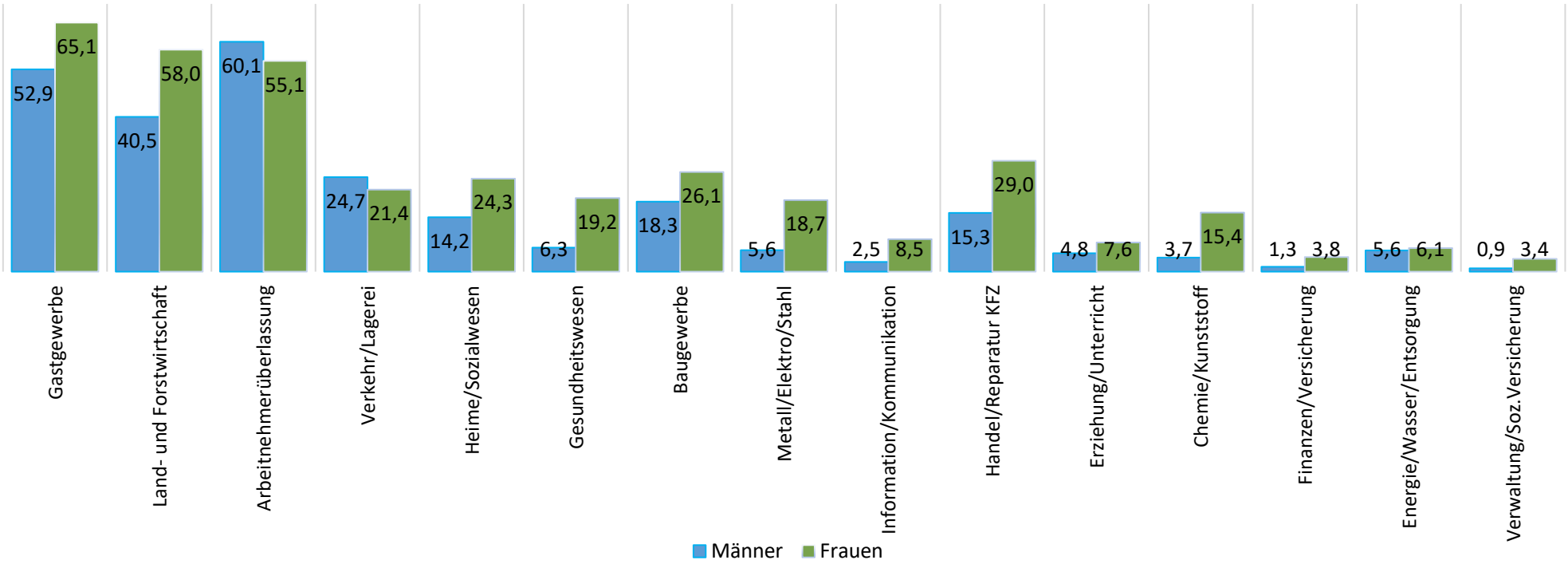
Abbildung 12: Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich* an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten zum 31.12.2021, differenziert nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) und Regionen (Arbeitsort), Angaben in Prozent



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.

Die Anteile von Frauen und Männern im unteren Entgeltbereich in Hessen unterscheiden sich zwischen den Branchen ebenfalls. Allerdings sind die höchsten Anteile von Frauen und Männern in den unteren Entgeltbereichen in den drei Branchen Gastgewerbe, Land- und Forstwirtschaft sowie Arbeitnehmerüberlassung zu finden. Zudem zeigen im Falle von Frauen noch hohe Anteile im Handel, im Baugewerbe, in der Altenpflege (entspricht Heime und Sozialwesen), in der Logistik (Verkehr und Lagerei), im Gesundheitswesen, in der Metall- und Elektroindustrie und in der Chemieindustrie.

Abbildung 13: Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich* an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten zum 31.12.2021 in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Wirtschaftszeigen (WZ 2008), Angaben in Prozent



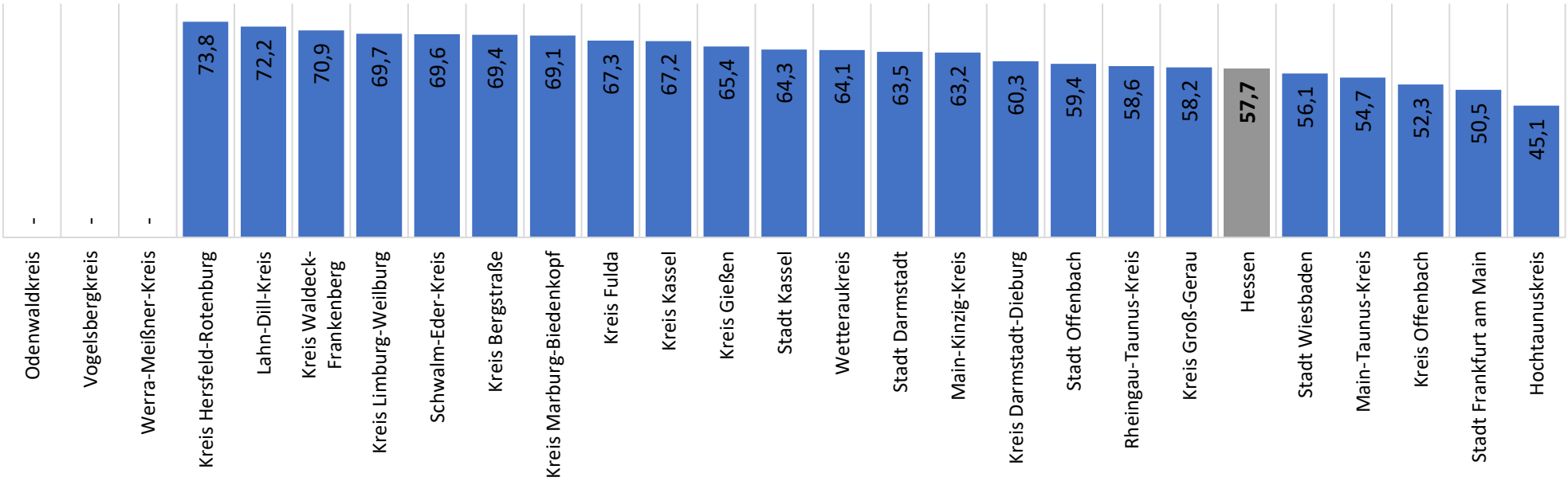
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: *In Anlehnung an die „Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)“ gelten als Beschäftigte des unteren Entgeltbereichs Personen, die als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte 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.

Im Vergleich der Kreise und kreisfreien Städte wird zudem deutlich, dass bei Branchen mit besonders hohen Anteilen an sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in den unteren Entgeltgruppen deutliche Unterschiede zwischen den Gebietskörperschaften bestehen.

Nachfolgend ist anzumerken, dass bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt ist. Deshalb veröffentlicht die 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 „-“ in den folgenden Grafiken ersetzt.

Im Gastgewerbe beträgt der durchschnittliche Anteil in Hessen 57,7 Prozent. Die Anteile schwanken zwischen 73,8 im Kreis Hersfeld-Rotenburg und 45,1 Prozent im Hochtaunuskreis. In der Diskussion um die unteren Entgeltbereiche ist zu berücksichtigten, dass die Lebenshaltungskosten im Vergleich der hessischen Kreise und kreisfreien Städte deutlich variieren. Das Gastgewerbe gehört zum Abschnitt I in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008).

Abbildung 14: Anteile* von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich** an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Gastgewerbe zum 31.12.2021, differenziert nach Regionen (Arbeitsort), Angaben in Prozent

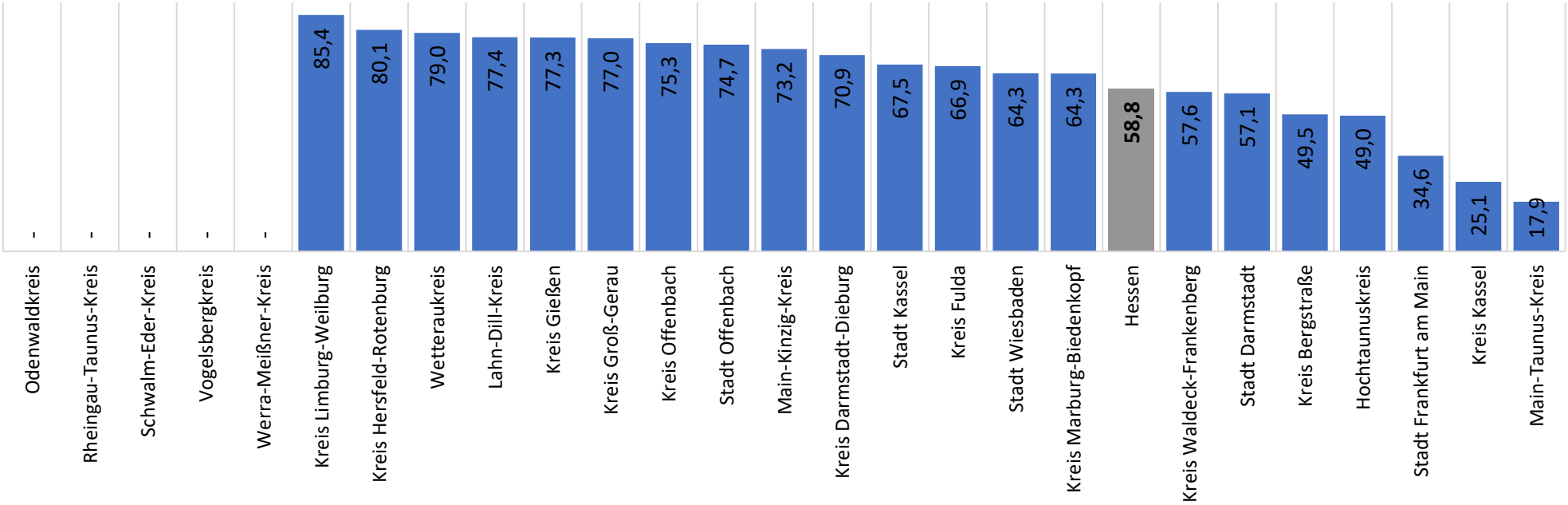


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *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 „-“ ersetzt. **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. Die Schwelle des unteren Entgeltbereiches in Westdeutschland lag im Jahr 2021 bei 2.417 EUR.

In der Branche Arbeitnehmerüberlassung befinden sich in Hessen im Schnitt 58,8 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltsegment. Ebenfalls zeigen sich hier deutliche Unterschiede in den Anteilen zwischen den kreisfreien Städten und Kreisen in Hessen. Während der Kreis Limburg-Weilburg einen Anteil von 85,4 Prozent verzeichnet, sind es im Main-Taunus-Kreis nur 17,9 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigen, die dem unteren Entgeltsegment im Jahr 2021 angehören. Die Arbeitnehmerüberlassung gehört zum Abschnitt N, Gruppe 782 und 783 in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008).

Abbildung 15: Anteile* von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich** an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung zum 31.12.2021, differenziert nach Regionen (Arbeitsort), Angaben in Prozent

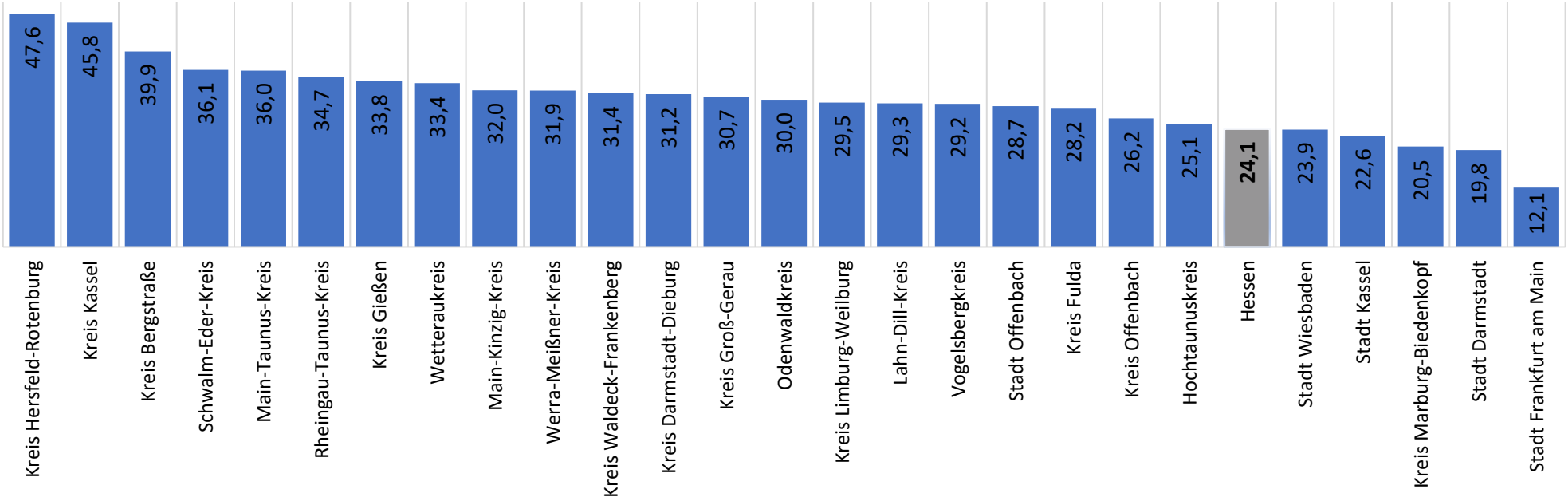


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *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 „-“ ersetzt. **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 lag im Jahr 2021 bei 2.417 EUR.

Ebenfalls hoch sind die Anteile der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich in der Branche Verkehr und Lagerei im Jahr 2021. In Hessen gehören im Schnitt 24,1 Prozent, also ein Viertel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten den unteren Entgeltgruppen an. Die Unterschiede in den Anteilen sind zwischen den Kreisen und den kreisfreien Städten in Hessen beträchtlich. Die größten Anteile zeigen sich im Kreis Hersfeld-Rotenburg mit 47,6 Prozent, während die geringsten Anteile in der Stadt Frankfurt am Main mit 12,1 Prozent gemessen werden. Interessant ist, dass beide Gebietskörperschaften zwar einen Schwerpunkt in der Logistik in ihrer jeweiligen Wirtschaftsstruktur haben, jedoch im Kreis Hersfeld-Rotenburg eher die Paketlogistik vorherrscht, während in der Stadt Frankfurt die Luftfracht im Fokus ist. Unterschiedliche Entgeltgefüge und unterschiedliche Lebenshaltungskosten sind in diesem Zusammenhang sicherlich zu berücksichtigen. Verkehr und Lagerei gehören zum Abschnitt H in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008).

Abbildung 16: Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich* an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in Verkehr und Lagerei zum 31.12.2021, differenziert nach Regionen (Arbeitsort), Angaben in Prozent

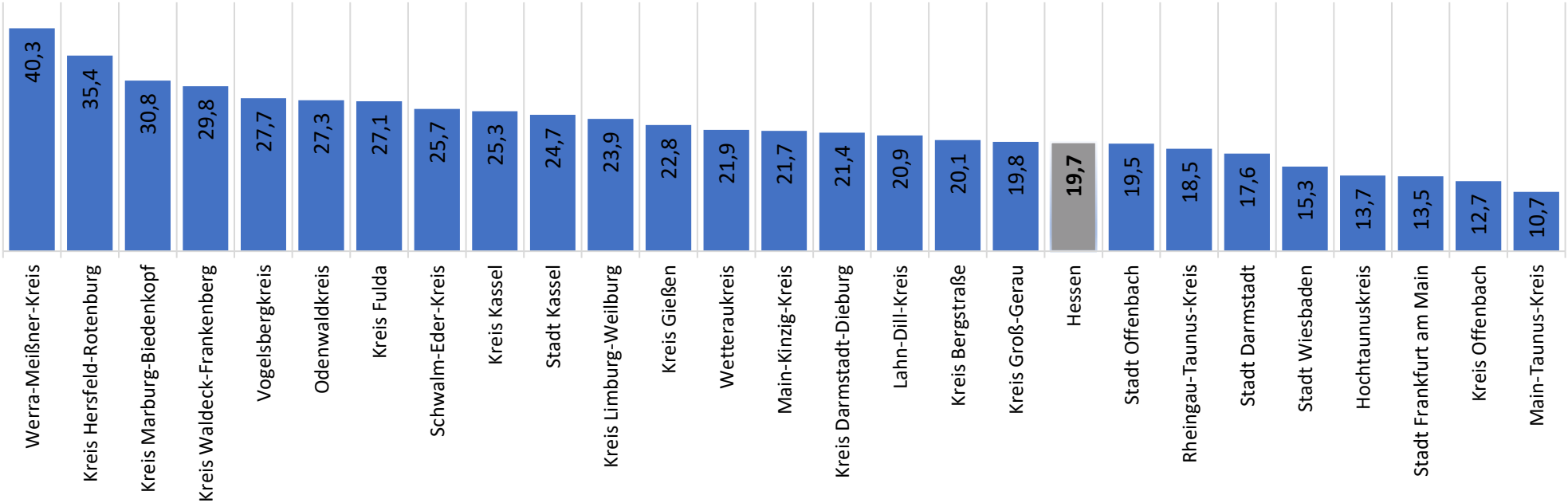


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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 der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche Handel im Jahr 2021 sind in gleichem Maße hoch. In Hessen gehören im Schnitt 19,7 Prozent, also ein knappes Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten den unteren Entgeltgruppen an. Die Unterschiede in den Anteilen sind zwischen den Kreisen und den kreisfreien Städten in Hessen beträchtlich. Die höchsten Anteile zeigen sich im Werra-Meißner-Kreis mit 40,3 Prozent. Die niedrigsten Anteile werden im Main-Taunus-Kreis mit 10,7 Prozent gemessen. Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen gehören zum Abschnitt G in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008).

Abbildung 17: Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich* an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Handel zum 31.12.2021, differenziert nach Regionen (Arbeitsort), Angaben in Prozent

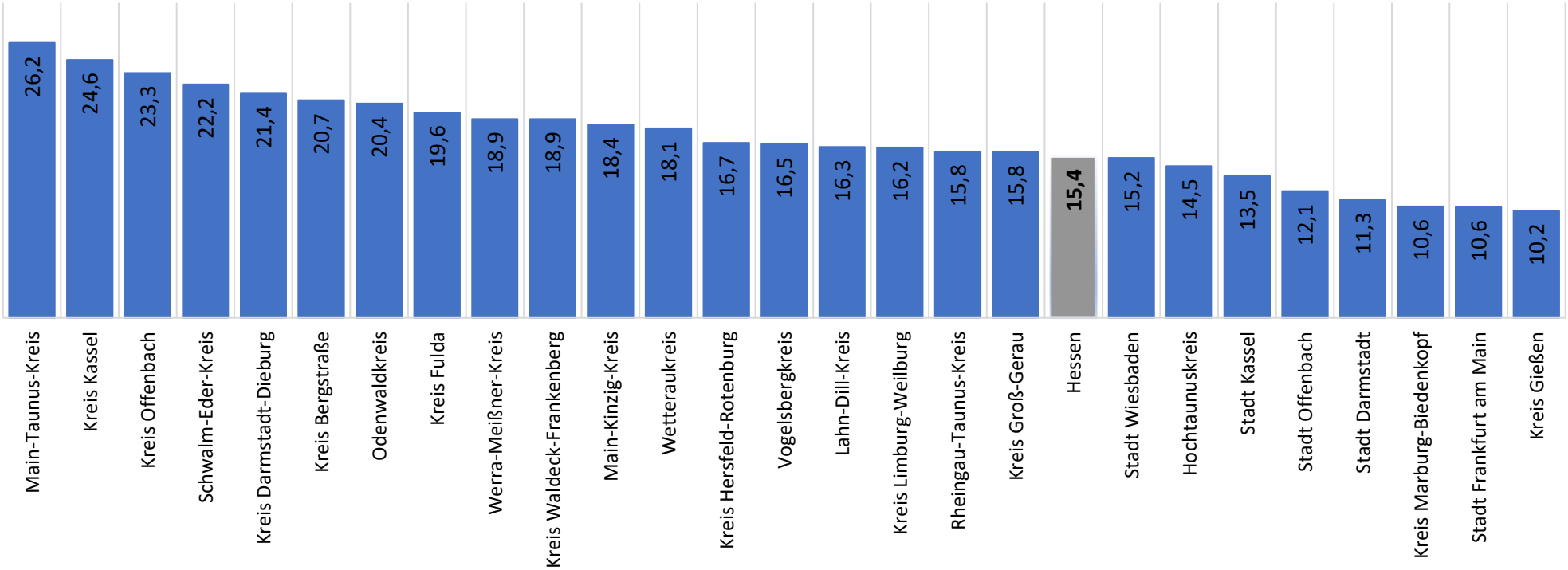


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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.

Im unteren Entgeltbereich sind in der Branche Gesundheitswesen im Jahr 2021 hohe Anteile der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten zu verzeichnen. In Hessen gehören im Schnitt 15,4 Prozent, also knapp weniger als ein Sechstel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten den unteren Entgeltgruppen an. Die Unterschiede in den Anteilen sind zwischen den Kreisen und den kreisfreien Städten in Hessen beachtlich. Die größten Anteile zeigen sich im Main-Taunus-Kreis mit 26,2 Prozent. Die geringsten Anteile werden im Kreis Gießen mit 10,2 Prozent gemessen. Gesundheitswesen gehört zum Abschnitt Q, Abteilung 86 in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008).

Abbildung 18: Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich* an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Gesundheitswesen zum 31.12.2021, differenziert nach Regionen (Arbeitsort), Angaben in Prozent

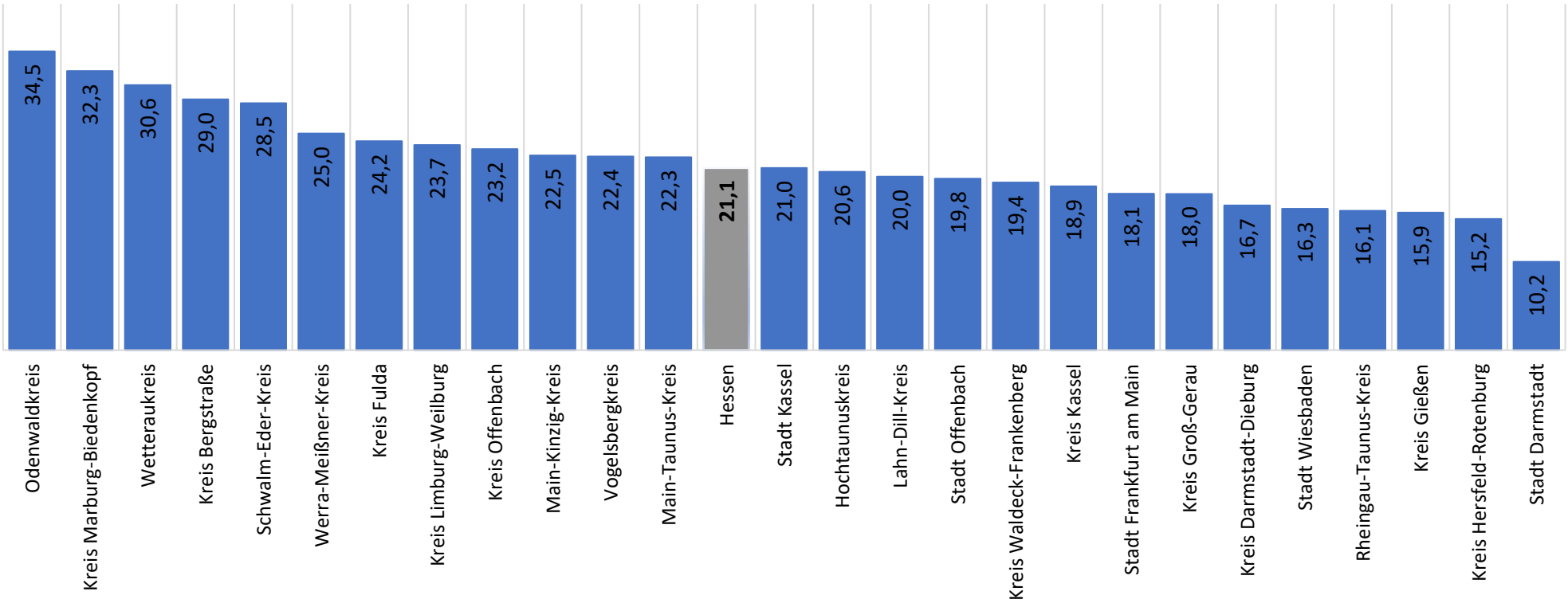


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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.

Hohe Anteile der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich bestehen auch in der Branche Heime und Sozialwesen im Jahr 2021. In Hessen gehören im Schnitt 21,1 Prozent, also mehr als ein Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten den unteren Entgeltgruppen an. Die Unterschiede in den Anteilen sind zwischen den Kreisen und den kreisfreien Städten in Hessen beträchtlich. Die Anteile schwanken zwischen 34,5 im Odenwaldkreis und 10,2 Prozent in der Stadt Darmstadt. Heime und Sozialwesen gehören zum Abschnitt Q, Abteilung 87 und 88 in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008).

Abbildung 19: Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich* an allen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in Heimen und Sozialwesen zum 31.12.2021, differenziert nach Regionen (Arbeitsort), Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

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 Ausführungen zum unteren Entgeltbereich von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten verdeutlichen, dass Frauen davon deutlich stärker betroffen sind als Männer. Dies trifft auf alle Kreise und kreisfreien Städte in Hessen zu. Jedoch sind die Anteile von Frauen und Männern im unteren Entgeltbereich besonders hoch in den ländlich strukturierten Kreisen des Landes Hessen mit deutlich niedrigeren Lebenshaltungskosten als in den Großstädten. Die beträchtlichen Anteile von Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich sind weiter zu beobachten, vor allem vor dem Hintergrund der hohen finanziellen Anforderungen im Zuge von höheren Energie- und Lebensmittelpreisen.

Es ist allerdings zu erwarten, dass die Erhöhung des Mindestlohns ab Oktober 2022 insbesondere bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in den unteren Entgeltsegmenten zu einer Verbesserung ihrer Einkommenslage führen kann.

Erhöhung des Mindestlohns ab Oktober 2022 und dessen Auswirkungen auf die Entgeltlage von Frauen

Nach einer Auswertung des Statistischen Bundesamtes im Auftrag des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) werden von der Erhöhung des Mindestlohns vor allem Frauen profitieren (ntv 2022). Demnach arbeitet jede fünfte Frau derzeit für einen Stundenlohn von unter 12 Euro. Beschäftigung mit Befristung oder in Teilzeit erhöht nach Lübker und Schulten (2022) das Risiko für niedrige Löhne zusätzlich. Es ergeben sich durch die Erhöhung des Mindestlohns deutliche Lohnsteigerungen insbesondere in den weiblich dominierten „Niedriglohnbranchen“ wie dem Einzelhandel oder dem Gastgewerbe (Dullien et al. 2022). Nach Angaben des IAB profitieren 24 Prozent der Beschäftigten in Teilzeitjobs und 9 Prozent bei den Vollzeitjobs von der Erhöhung des Mindestlohns (IAB 2022b). Die größten Verbesserungen für Beschäftigte durch die Erhöhung des Mindestlohns sind in der Gastronomie und in der Landwirtschaft zu erwarten. Die Erhöhung betrifft dort jeweils 50 Prozent der Beschäftigten. Demgegenüber partizipieren im Verarbeitenden Gewerbe nur 10 Prozent der Beschäftigten an der Erhöhung des Mindestlohns (ntv 2022). Da sich für mehr Frauen als Männer durch die Erhöhung des Mindestlohns Vorteile ergeben, kann erwartet werden, dass sich dies günstig auf die Entwicklung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auswirkt und sich ein Impuls für deren Verringerung aus der Erhöhung des Mindestlohns ableitet.

Literaturverzeichnis

Allmendinger, Jutta (2022): *Corona und Gleichstellung. Auf dem Rücken der Frauen*. Online: https://www.zeit.de/gesellschaft/2022-02/corona-gleichstellung-studien-frauen-geschlechterrollen (zuletzt aufgerufen am 14.03.2022).

Bonin, Holger/ Eichhorst, Werner/ Krause-Pilatus, Annabelle/ Rinne, Ulf (2020): *Kurzexpertise. Auswirkungen der Corona-Krise auf das Familien- und Erwerbsleben*. Berlin: Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Braband, Carsten/ Consiglio, Valentina/ Hainbach, Natascha/ Grabka, Markus M./ Königs, Sebastian (2022): *Die ungleichen Auswirkungen auf Beschäftigte im ersten Pandemiejahr*. Berlin: Bertelsmann Stiftung.

Bujard, Martin/ Laß, Inga/ Diabaté, Sabine/ Sulak, Harun/ Schneider, Norbert F. (2020): *Eltern während der Corona-Krise zur Improvisation gezwungen*. BiB. Bevölkerungs.Studien 1/2020. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Bundesagentur für Arbeit (2022): *Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2021. Nürnberg*: Blickpunkt Arbeitsmarkt.

Burkert, Carola/ Dengler, Katharina/ Matthes, Britta (2022): Die Folgen der Digitalisierung für die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Substituierbarkeitspotenziale und die Beschäftigungsentwicklung bei Frauen und Männern. In: *Sozialer Fortschritt 71*, Seite 3-27.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2021): *Nur 37 Prozent der Frauen bekommen ihr Kurzarbeitergeld aufgestockt. Bei Männern sind es 48 Prozent.* Online: https://www.dgb.de/themen/++co++da5e932a-920c-11eb-baca-001a4a160123 (zuletzt aufgerufen am 14.03.2022).

Dullien, Sebastian/ Rietzler, Katja/ Tober, Silke (2022): *Die Entlastungspakete der Bundesregierung. Sozial weitgehend ausgewogen, aber verbesserungsfähig*. Düsseldorf: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK).

FOM (2021): *FOM Vortragsreihe „Arbeitswelt der Zukunft: Game Changer Corona". Prof. Jutta Allmendinger: „Homeoffice hat ein Geschlecht".* Online: https://www.fom.de/2021/mai/fom-vortragsreihe-zur-arbeitswelt-der-zukunft-prof-jutta-allmendinger-homeoffice-hat-ein-geschlecht.html (zuletzt aufgerufen am 24.03.2022).

Globisch, Claudia / Müller, Dana/ Fuchs, Michaela/ Christoph, Bernhard/ Danneck, Viktoria/ Dummert, Sandra/ Volkert, Marieke/ Abendroth, Anja/ Anger, Silke/ Boll, Christina/ Carstensen, Tanja/ Fervers, Lukas/ Hipp, Lena/ Jacob, Marita/ Knize, Veronika/ Kreyenfeld, Michaela/ Lott, Yvonne/ Naujoks, Tabea/ Sauermann, Armin/ Schüller, Simone/ Tobler, Lina (2022): *Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern: In der Pandemie ändern sich Geschlechterrollen kaum.* Nürnberg: IAB-Kurzbericht 05/2022.

Hammerschmid, Anna/ Schmieder, Julia/ Wrohlich, Katharina (2020): *Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Hübgen, Sabine/ Eberlein, Laura/ Munnes, Stefan/ Schlüter, Charlotte/ Unkel, Noémi Shirin (2021): *Die Auswirkungen von COVID-19 auf die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen in Berlin.* WZB Discussion Paper SP I. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

IAB – Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2022a): *Arbeit und Familie im Lockdown: Rolle rückwärts für Frauen?* Online: https://www.iab-forum.de/arbeit-und-familie-im-lockdown-rolle-rueckwaerts-fuer-frauen (zuletzt aufgerufen am 28.07.2022).

IAB – Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2022b): *Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 05.07.2022.* Online: https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1222.aspx (zuletzt aufgerufen am 26.07.2022).

Jochmann-Döll, Andrea/ Klenner, Christina/ Scheele, Alexandra (2022): Entgeltgleichheit im digitalen Wandel? Eine explorative Studie zu betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. In: *Working Paper Forschungsförderung 244*, Seite 4-74.

Kohlrausch, Bettina/ Zucco, Aline (2020): Die Coronakrise trifft Frauen doppelt – Die Folge der Re-Traditionalisierung für den Gender Care Gap und Gender Pay Gap. In: *Feministische Studien 38 (2)*, Seiten 322-336.

Krell, Claudia/ Sieber, Andrea (2020): Geschlechterverhältnisse im Krisenmodus: zwischen Retraditionalisierung und Innovation? In: *PhiN-Beiheft 24/2020*, Seite 251-265.

Lübker, Malte/ Schulten, Thorsten (2022): *WSI-Mindestlohnbericht 2022: Aufbruch zu einer neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa.* WSI Report 71. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)).

Meier-Gräwe, Uta (2021): *Frauen in Care-Berufen werden vom gesellschaftlichen Wohlstand abgekoppelt.* Online: https://www.handelsblatt.com/meinung/homo-oeconomicus/gastkommentar-homo-oeconomicus-frauen-in-care-berufen-werden-vom-gesellschaftlichen-wohlstand-abgekoppelt/27156608.html?nlayer=Themen_11804704 (zuletzt aufgerufen am 15.03.2022).

ntv (2022): *Vor allem Frauen profitieren. Kabinett beschließt Mittwoch neuen Mindestlohn*. Online: https://www.n-tv.de/wirtschaft/Kabinett-beschliesst-Mittwoch-neuen-Mindestlohn-article23140670.html (zuletzt aufgerufen am 28.07.2022).

OECD (2022), *The Role of Firms in the Gender Wage Gap in Germany*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/e8623d6f-en

Penkert, Pia (2020): Der Gender Pay Gap in der langen Frist. In: Beblo, Miriam (Hrsg.): *Geschlechtsspezifische Auswirkungen der Corona-Pandemie. Studentische Beiträge aus dem Masterseminar Gender Economics - Corona spezial.* Hamburg: Universität Hamburg, Seite 26-29.

Schraub, Leonie (2021): Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bezüglich der Care-Arbeit und Arbeitssituation in Deutschland. In: *onlinejournal kultur & geschlecht 26*, Seite 1-7.

Schrenker, Annekatrin/ Wrohlich, Katharina (2022): *Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken.* Berlin: DIW Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Seils, Eric/Emmler, Helge (2022): *Der untere Entgeltbereich.* WSI Policy Brief 65, 01/2022

Spangenberg, Ulrike/ Dern, Susanne/ Frings, Dorothee (2021): Lockdown für die Gleichstellung?! Soziale (Ab-)Sicherung in Zeiten von Corona: In: *Sozialer Fortschritt 70 (5-6)*, Seite 339–356.

Statistisches Bundesamt (2022): Gender Pay Gap 2021: *Frauen verdienten pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer.* Pressemitteilung Nr. 088 vom 07. März 2022

Verband alleinerziehender Mütter und Väter (2022): *Stellungnahme des Verbandes alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V. (VAMV) zur öffentlichen Anhörung am 20. Juni 2022 im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Bundestages zum Thema „Alleinerziehende in der aktuellen hohen Inflation nicht allein lassen“.* Online: https://www.bundestag.de/resource/blob/898978/dabfdf5b8d63fc07863d6ef220d0b2a2/20-13-13e-data.pdf (zuletzt aufgerufen am 28.07.2022).

Verdi-Frauenförderung (o.J.): *Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Studienergebnisse zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Corona-Krise.* Online: https://frauen.verdi.de/themen/gleichstellung/frauenfoerderung/++co++69a9e28a-cccb-11ea-ad6d-001a4a160119 (zuletzt aufgerufen am 14.03.2022).

Walter Blüchert Stiftung (o.J.): *Fakten und Zahlen: Alleinerziehend in der Pandemie*. Online: https://www.walter-bluechert-stiftung.de/fakten-und-zahlen-alleinerziehend-in-der-pandemie/ (zuletzt aufgerufen am 28.07.2022).

Zucco, Aline/ Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Konzept und Aufbau des Lohnatlas

Um die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gezielt und nachhaltig zu fördern, bedarf es einer hohen Transparenz, so dass passgenau Aktivitäten initiiert werden können.

Die dritte Auflage des Hessischen Lohnatlas knüpft an die Analysen der vorherigen Ausgaben an, indem Daten aktualisiert und Verläufe aufgezeigt werden. Darüber hinaus werden die Entgeltdaten in neuer thematischer Rahmung vorgestellt. Der neue inhaltliche Rahmen ist diesem Abschnitt bereits vorangestellt und thematisiert die Auswirkungen der Pandemie und des Ukrainekrieges sowie der Mindestlohnerhöhung auf die Entwicklung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern. Dies ist notwendig, da diese Ereignisse als Sondereffekte auch hinsichtlich der Entgeltlagen von Frauen und Männern wirksam werden. Unmittelbar damit in Verbindung steht die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage bzw. der Einkommenslage von Alleinerziehenden und Frauen in den unteren Entgeltgruppen, die sich seit Beginn der Pandemie abzeichnet. Entsprechend wird die Lage dieser Gruppen in der vorangestellten inhaltlichen Rahmung ebenfalls berücksichtigt. Im Vergleich zur zweiten Ausgabe des Hessischen Lohnatlas hat sich die Entgeltlage durch die Pandemie deutlich verändert.

Im Folgenden werden zunächst Daten auf Hessenebene präsentiert. Dies schließt auch Vergleiche zwischen allen Kreisen und kreisfreien Städten im Land ein. Zunächst werden die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Bevölkerung (genauer auf den Wohnort der Bevölkerung bezogen) dargestellt. Im Anschluss erfolgt die Präsentation der Lohnlücken, in Bezug auf den Standort von Betrieben (genauer auf den Arbeitsort der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten bezogen). Im darauffolgenden dritten Teil des Hessischen Lohnatlas werden für jeden der 26 Kreise und kreisfreien Städte separat Entgeltdaten und weitere Informationen zu deren Einordnung vorgestellt. Abschließend sind in einem Glossar die Definitionen zentraler Konzepte abgebildet.

Das erste und zweite Kapitel des Hessischen Lohnatlas, die die Entgeltlage aus Landesperspektive betrachten, schließt zwei Perspektiven ein: Zunächst werden im ersten Kapitel Analysen zur Entgeltlage der Wohnbevölkerung in Hessen zum Stand 2021 präsentiert. Diese Daten werden oft mit Zeitreihen seit 2012 verbunden, um Entwicklungen im Zeitverlauf darstellen zu können. Wo dies möglichst ist, wird nach den Jahren 2020 (erstes Pandemiejahr) und 2021 (zweites Pandemiejahr) differenziert. Denn die Auswirkungen der Folgen der Pandemie sind in beiden Jahren unterschiedlich, wie die Ausführungen in der obigen inhaltlichen Rahmung bereits zeigen. Thematisch wird präsentiert, wie groß die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung sind und wie sich diese bei der Berücksichtigung unterschiedlicher Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen unterscheiden. Im darauffolgenden zweiten Kapitel der Hessenebene erfolgt ein Perspektivenwechsel hin zu den Betrieben im Land. Dort wird betrachtet, wie sich die Annäherung an Entgeltgleichheit nach verschiedenen Anforderungsniveaus bei Stellen unterscheiden. Ergänzend erfolgt eine Analyse von Entgeltlagen in ausgewählten Branchen.

Im dritten Kapitel des Hessischen Lohnatlas befinden sich die Auswertungen für jeden der 26 Kreise und kreisfreien Städte. Diese beinhalten ebenfalls Daten zur Entgeltlage der Wohnbevölkerung sowie zur Lage hinsichtlich der Lohnlücken in den Betrieben, auch hier wiederum differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen. Ergänzt werden diese Ausführungen durch Daten zu sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigen in den unteren Entgeltgruppen in den jeweiligen Gebietskörperschaften.

Zentral für die Ausführungen in allen drei Kapiteln ist das Konzept zur Ermittlung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Deren Berechnung wird auf der Basis von Daten aus der amtlichen Statistik vorgenommen. Dabei handelt es sich um durchschnittliche

Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte können nicht berücksichtigt werden, da keine Angaben zum Stundenumfang der Teilzeit vorliegen. Teilzeit kann sich jedoch zwischen wenigen Stunden pro Woche bis nah an den Bereich der Vollzeitbeschäftigung erstrecken. Da anhand der Entgelthöhen von Teilzeitbeschäftigten nicht nachvollzogen werden kann, auf welchen Stundenumfang sich diese beziehen, kann auch nicht unterschieden werden, ob sich die Unterschiede in den Entgelten von Frauen und Männern in Teilzeit aufgrund unterschiedlicher Stundenumfänge oder faktisch unterschiedlicher Entgelthöhen ergeben. In den Analysen werden aus diesem Grunde nur die Daten von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigen einbezogen. Die Daten richten sich jeweils auf den Stichtag 31.12. Der Statistikservice Südwest der Bundesagentur für Arbeit stellt die Entgeltdaten für den Hessischen Lohnatlas zur Verfügung. Bei den Entgeltdaten handelt es sich um sogenannte Populationsdaten. Dies bedeutet, dass alle Einwohnerinnen und Einwohner der Kreise und kreisfreien Städte in Hessen, zu denen entsprechende Entgeltdaten vorliegen, in den Analysen einbezogen werden bzw. im Falle von Betrieben, dass Daten in Bezug auf alle dort sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten vorliegen. Die Analysen werden für das Land Hessen sowie für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt durchgeführt. Damit können auf allen Ebenen noch bestehende Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in der jeweiligen Wohnbevölkerung oder in Beschäftigtenbeständen von Betrieben erfasst werden. Die damit geschaffene Transparenz schafft eine wichtige Grundlage, die den Diskurs über Ansätze, die die Förderung der Entgeltgleichheit im Land, aber auch vor Ort in den Regionen begünstigen können. Die Daten zu den Lohnlücken werden für das zweite Pandemiejahr 2021 vorgelegt. Wenn dies aus inhaltlichen Gründen relevant ist, werden Vergleiche mit Daten aus den vorangegangenen Jahren herangezogen. Seit dem Jahr 2012 erfolgt in Hessen die statistische Ermittlung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten.

Zentrale Befunde

- Im Jahr 2021 beträgt die Lohnlücke der Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen noch 9 Prozent. Während der Pandemie hat sich die Entgeltungleichheit schneller verringert als in der Vorpandemiezeit.
- Die Größen der Lohnlücke variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städte in Hessen stark, sind jedoch überall in Hessen zwischen 2012 und 2021 deutlich kleiner geworden.

Befunde zur Entgeltgleichheit von Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen

- Im Jahr 2019 beträgt die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung noch 11,2 Prozent. Im ersten Pandemiejahr 2020 ist die Entgeltlücke auf 9,6 Prozent zurückgegangen. Im zweiten Pandemiejahr beträgt sie 9 Prozent. Als Gründe für den stärkeren Rückgang der Lohnlücke während der ersten beiden Pandemiejahre werden hohe Entgelte bei einer zunehmenden Zahl an hochqualifizierten Berufseinsteigerinnen, Kurzarbeit, von welcher Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit stärker betroffen sind als Frauen, hohe Entgelte für Leiharbeit in den Gesundheits- und Pflegeberufen und teilweise auch die dort gezahlten Zulagen, angeführt. Die Lohnlücken bewegen sich im Jahr 2021 zwischen 18,4 Prozent im Kreis Hersfeld-Rotenburg und einem Überhang von 4 Prozent in der Stadt Offenbach. Schon bei der Erfassung der Lohnlücken in den Vorjahren erweisen sich diese in den urbanen Gebieten im Schnitt kleiner als in den ländlich geprägten Regionen des Landes. Von 2012 bis 2021 sind die Entgeltlücken um 6,9 Prozentpunkte zurückgegangen.
- Im Vergleich der Qualifikationsniveaus sind die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung unterschiedlich groß. Die größten Entgeltlücken bestehen bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Frauen mit akademischen Abschlüssen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit verdienen im Jahr 2021 im Schnitt ca. 20 Prozent weniger als Männer mit akademischer Qualifikation. Die Lohnlücken bei Personen mit und ohne Berufsabschluss sind vergleichsweise gering. Im zweiten Pandemiejahr 2021 haben sich die Lohnlücken bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit Berufsabschluss im Vergleich der drei Qualifikationsniveaus am stärksten verringert. Nachdem die Entgeltlücken bei den akademisch Qualifizierten in den Jahren 2019 und 2020 noch größer werden, zeigt sich im Jahr 2021 eine Umkehrung mit einem Rückgang um 1,6 Prozentpunkte. Die Verringerung der Lohnlücke bei akademisch Qualifizierten zeigt jedoch weniger Entwicklungsdynamik als bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss.
- Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit verdienen im Jahr 2021 weniger als jene mit deutscher Staatsangehörigkeit. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist bei Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich geringer als bei jenen mit deutscher Staatsangehörigkeit.
- Im Jahr 2021 sind die Lohnlücken in einzelnen Berufssektoren noch sehr unterschiedlich. Entgeltgleichheit ist in den Produktions- oder MINT-Beruf nahezu erreicht. Auch bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen sind die Lücken im Durchschnitt bereits gering. Nur bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen liegt die Lohnlücke noch bei 24,5 Prozent.

Befunde zur Entgeltgleichheit in Betrieben und Branchen in Hessen

- Bei Betrieben mit Standort in Hessen werden die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung differenziert nach den Anforderungsniveaus von Stellen erfasst. Die größten Lohnlücken bestehen bei Stellen mit den Funktionen Experte sowie Spezialist. Beide Stellenniveaus beziehen sich auf komplexe Anforderungen, oft in Verbindung mit Führungsverantwortung, und sind mit hohen Entgelten verbunden. Im Zeitverlauf von 2012 bis 2021 werden dort die Entgeltlücken nur langsam geringer. Deutlich kleiner ist die Lohnlücke bei Stellen für Fachkräfte. Diese nimmt dort im Zeitverlauf dynamisch ab und erreicht im Jahr 2021 eine Größe von 4,2 Prozent.
- Die Lohnlücken auf den einzelnen Anforderungsniveaus werden zudem durch die Berufssektoren, denen die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber angehören, stark beeinflusst. Bei Stellen für Fachkräfte ist im Jahr 2021 durchschnittlich Entgeltgleichheit erreicht, wenn diese mit sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen oder in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen besetzt sind. Anders stellt sich die Lage bei Besetzungen mit Produktions- und MINT-Berufen dar. Dort bestehen noch Entgeltlücken, die jedoch mit 4,7 Prozent im Jahr 2021 bereits klein sind. Bei Stellen für Spezialistinnen und Spezialisten sind die Lohnlücken besonders in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen mit über 20 Prozent hoch. Bei den Stellen für Expertinnen und Experten trifft dies zudem noch auf deren Besetzung mit Produktions- und MINT-Berufen zu. Auch dort sind Lohnlücken mit Größen von ca. 20 Prozent vorhanden. Die Verringerung der Entgeltlücken in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 trifft nicht bei allen Konstellationen von Stellenniveaus mit Berufssektoren zu. Teilweise stagnieren die Größen der Entgeltlücken oder diese nehmen sogar zu. Deshalb bedarf es differenzierter Betrachtungen der Kombinationen von Stellenniveaus und Berufssektoren, um der Heterogenität der Entwicklung der Lohnlücken in den Betrieben in Hessen gerecht zu werden. Eine hohe Transparenz erweist sich als wesentliche Grundlage dafür, um zielgenau Maßnahmen zur Erreichung der Entgeltgleichheit umsetzen zu können.
- In den größten Branchen in Hessen variieren die Größen der Lohnlücken beträchtlich. Sie reichen von der erreichten Entgeltgleichheit in der Erziehung oder der Pharmabranche bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten bis zu Lohnlücken von knapp 20 Prozent im Krankenhausbereich, dem Kunststoff- und dem Bankengewerbe. Die Daten schaffen Transparenz, um Diskurse zur Entgeltgleichheit in den Branchen in Hessen zu führen.

Befunde zur Entgeltgleichheit in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessen

- In allen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten haben sich die bestehenden Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 verringert. Dies spiegelt den Trend in der Entwicklung seit dem Jahr 2012 wider. Die Annäherung an Entgeltgleichheit ist jedoch keineswegs als ein konstanter Prozess über ganz Hessen hinweg zu sehen. So fiel die Verringerung der Entgeltungleichheit in den meisten hessischen Gebietskörperschaften im ersten Pandemiejahr deutlich stärker aus als im zweiten, in einigen Regionen war es jedoch auch genau umgekehrt.
- In Bezug auf die Lohnlücken in den drei Berufssektoren lässt sich kein eindeutiges Muster innerhalb der hessischen Kreise und kreisfreien Städte erkennen. Meist bestimmen regionale Faktoren, in welchem der drei Sektoren die Lohnlücke am niedrigsten und in welchem diese am höchsten ausfällt. Die Frauenanteile sind hingegen über alle Gebietskörperschaften hinweg in den Produktions- und MINT-Berufen am niedrigsten, während sie bei den personenbezogenen

Dienstleistungsberufen am höchsten sind. Ebenfalls gilt häufig, dass Frauen in den Produktions- und MINT-Berufen sowie in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen mehr verdienen können als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Auch hier treten jedoch immer wieder regionale Ausnahmen auf.

- Bei den Anforderungsniveaus der Stellen zeigt sich hingegen, dass die niedrigste Entgeltlücke in den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten in der Regel fast überall bei dem Niveau Fachkraft zu finden ist. Die beiden höheren Anforderungsniveaus Spezialistin und Experte sind unterdessen oftmals von sehr hohen Lohnlücken gekennzeichnet. Dies trifft insbesondere auf die kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe zu, ist jedoch auch in den anderen beiden Berufssektoren ein wesentlicher Faktor. Bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen findet sich auf den niedrigen Anforderungsniveaus vielfach eine bereits ausgeglichene Entgeltsituation.
- Über ganz Hessen hinweg liegt der Anteil von Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Regel nur bei knapp 50 Prozent. In einigen hessischen Gebietskörperschaften, insbesondere im ländlichen Raum, liegt dieser sogar teils deutlich darunter. Dies bedeutet, dass die Anteile von Frauen in Teilzeitbeschäftigung oder ausschließlich geringfügiger Beschäftigung vielfach sehr hoch sind. Um bestehenden und künftigen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken, die in allen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten vorhanden sind, bildet die gezielte Vermittlung von Frauen in sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung einen wichtigen Ansatzpunkt. Ebenso empfiehlt es sich, aktiv die Erhöhung der Frauenanteile auf den hohen Anforderungsniveaus Spezialistin und Experte zu forcieren.

1. Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und seinen Regionen

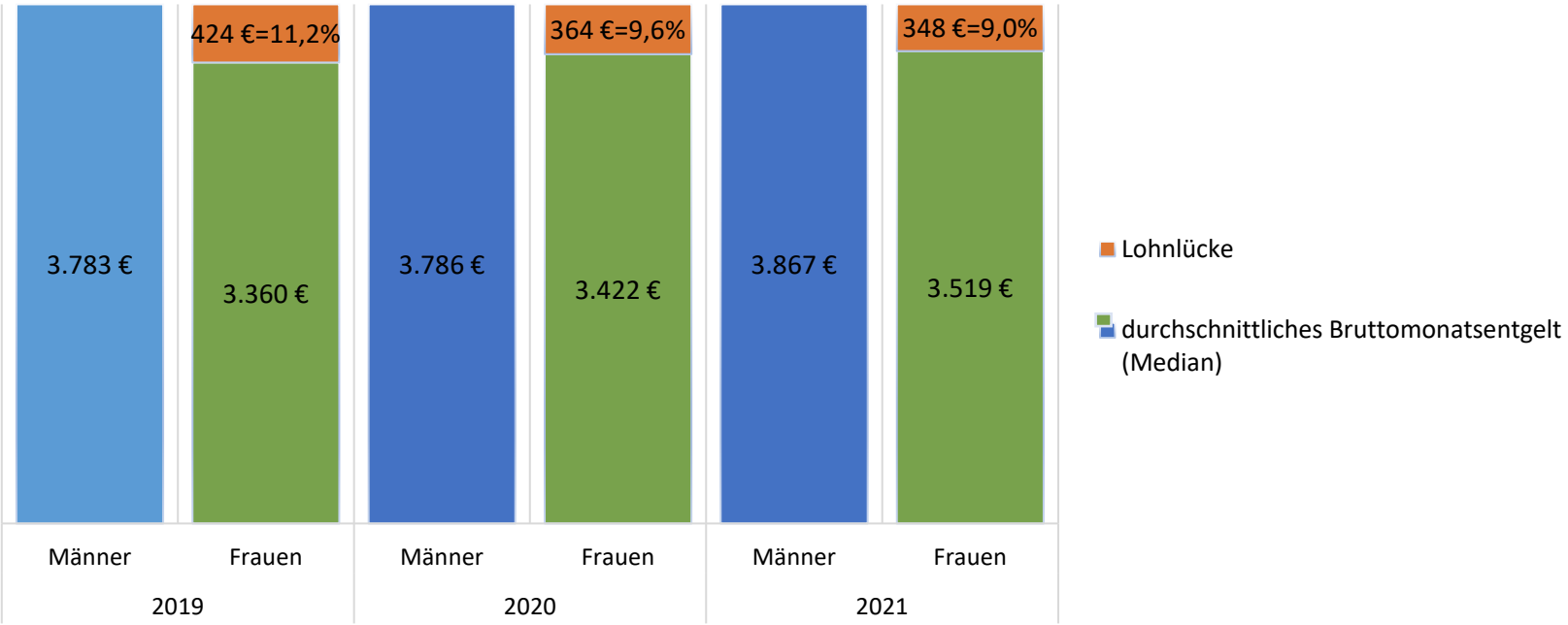
Die Förderung der Entgeltgleichheit kann zielgerichtet erfolgen, wenn deutlich wird, wo noch Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Im Folgenden werden Daten zur Lage in Hessen und seinen Regionen vorgestellt, um eine systematische Transparenz zu erreichen.

Ausgangspunkt der hier vorgelegten Berechnungen sind die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit von Frauen und Männern, die in Hessen leben, also Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen sind. Wenn sich die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen und Männern in ihrer Höhe unterscheiden, kann eine sogenannte Lohnlücke identifiziert werden. Das hier angewandte Verfahren zur Ermittlung der Lohnlücke beruht auf einem Vergleich der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung differenziert nach deren Wohnort in Hessen. Als Maß für den Durchschnitt wird der Median herangezogen, der den mittleren Wert einer Einkommensverteilung darstellt. Die ermittelte Lücke kann entweder als Lohnabstand in Euro angegeben oder als prozentualer Anteil des höheren Bruttomonatsentgelts dargestellt werden.

1.1 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021

Wie bereits in den einführenden Erläuterungen zu möglichen Wirkungen der Pandemie auf die Entwicklung der Lohnlücken ausgeführt wird, kann davon ausgegangen werden, dass sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Vergleich zur Vorpandemiezeit im ersten und zweiten Pandemiejahr (2020 und 2021) verkleinert hat.

Abbildung 20: Median der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten und rechnerisch ermittelte Lohnlücke zwischen den Bruttomonatsentgelten von Frauen und Männern in Hessen (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

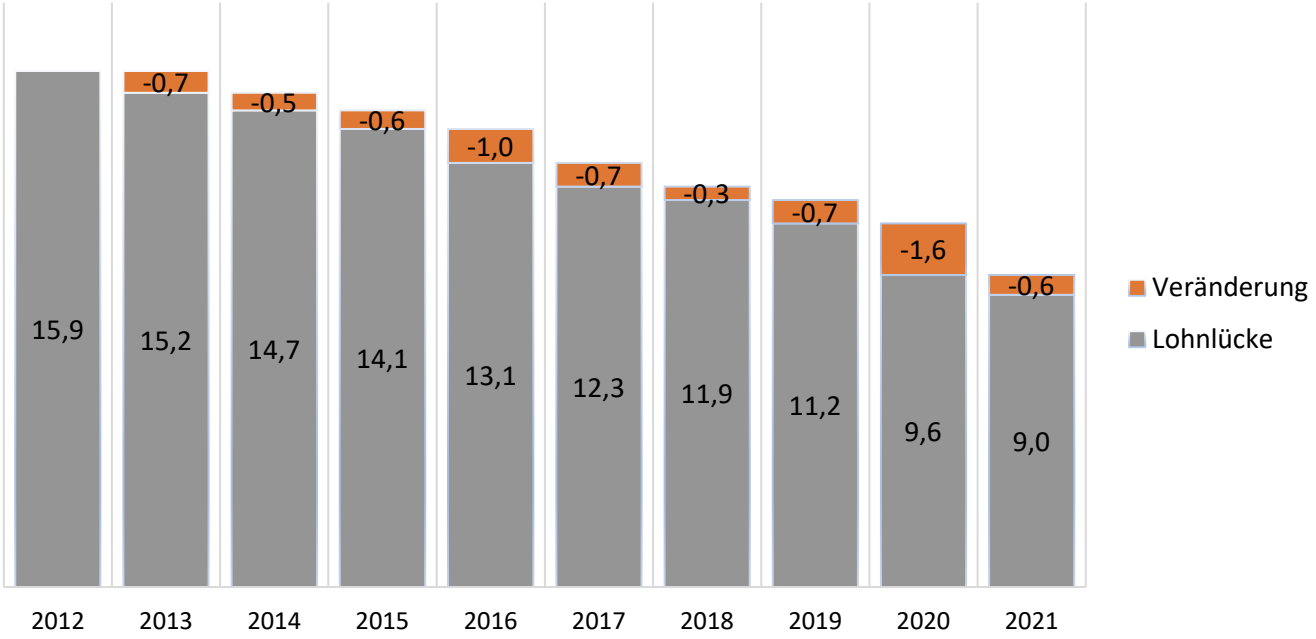
Die Lohnlücken haben im Vorpandemiejahr 2019 noch eine Größe von 11,2 Prozent. Frauen, die in Hessen wohnen, verdienen 425 Euro weniger als Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Im ersten Pandemiejahr 2020 ist die Entgeltlücke mit einer Größe von 9,6 Prozent bereits deutlich kleiner geworden. Frauen verdienen 364 Euro weniger als Männer in Hessen. Die starke Annäherung an Entgeltgleichheit geht vor allem darauf zurück, dass die Bruttomonatsentgelte von Männern im Vergleich zu 2019 stabil geblieben sind, während die Entgelte von Frauen im Schnitt ansteigen. In den obigen Ausführungen zur inhaltlichen Rahmung wird dies mit hohen Einstiegsentgelten einer wachsenden Zahl junger hochqualifizierter Berufseinsteigerinnen, mit dem Einsatz von Kurzarbeit, von dem vor allem Männer

betroffen waren, mit hohen Entgelten für eine anwachsende Anzahl an Leiharbeitskräften in der Pflege- und Gesundheitsbranche sowie mit der Zahlung von Zulagen in dieser Branche begründet. Da hier ausschließlich sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden, dürfte sich die Freisetzung von geringfügig Beschäftigten in den stark von der Pandemie betroffenen Branchen in den Zahlen kaum auswirken. Auch die in der Praxis vermuteten Rückgänge in den Entgelten bei Vollzeitbeschäftigten, dies sind überwiegend Männer, können wirksam sein. Es ist zudem davon auszugehen, dass in vielen Berufen auch während der Pandemie bereits hoher Fachkräftemangel besteht und dass Arbeitgebende mit Entgeltanreizen versuchen, ihre Beschäftigten an sich zu binden. Vor diesem Hintergrund sind sowohl bei Männern als auch bei Frauen Anstiege in den Entgelten zu erwarten. Mit hoher Wahrscheinlichkeit gleichen sich im Falle der Männer im Jahre 2020 die Entgelteinbußen von Kurzarbeit über die Entgeltanstiege rechnerisch wieder aus, was sich als Stagnation der Entgelte im Vergleich mit dem Vorpandemiejahr 2019 abbildet. Im Falle von Frauen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, kann ebenfalls solch ein rechnerischer Ausgleich gegeben oder möglicherweise die gemessenen Entgeltanstiege im Jahr 2020 damit entstanden sein.

Im zweiten Pandemiejahr 2021 wird die Entgeltlücke noch kleiner. Allerdings hat sich die Dynamik der Verringerung deutlich verlangsamt. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung steigen im Vergleich zum ersten Pandemiejahr wieder beträchtlich an. Dies kann möglicherweise auf die Abnahme von Kurzarbeit und die Verfügbarkeit der vollen Bruttomonatsentgelte bei gleichzeitiger Lohnsteigerung in den Produzierenden Branchen, in welchen in Hessen viele Männer beschäftigt sind, zurückgeführt werden. Vor allem mittelständische Betriebe sind im Produzierenden Gewerbe stark vertreten. Sie zahlen aufgrund des großen Fachkräftemangels stetig höhere Entgelte. Auch die Entgelte von Frauen steigen weiter. Diese Entwicklung mag ebenso auf Lohnerhöhungen im öffentlichen Bereich als auch in Branchen mit hohem Fachkräftemangel und den dortigen Anreizen mit höheren Entgelten zurückzuführen sein. Die Entgelte von Männern steigen zwischen 2020 und 2021 etwas schneller als jene von Frauen. Im Jahr 2021 verdienen Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen noch 348 Euro weniger in ihren Bruttomonatsentgelten als Männer.

Im Vergleich der Entwicklung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung seit 2012 verdeutlicht die folgende Grafik die starke Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit im ersten Pandemiejahr 2020.

Abbildung 21: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung und Veränderungen zum jeweiligen Vorjahr in Hessen (Wohnort), differenziert nach Jahren, Angaben in Prozent und Prozentpunkten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

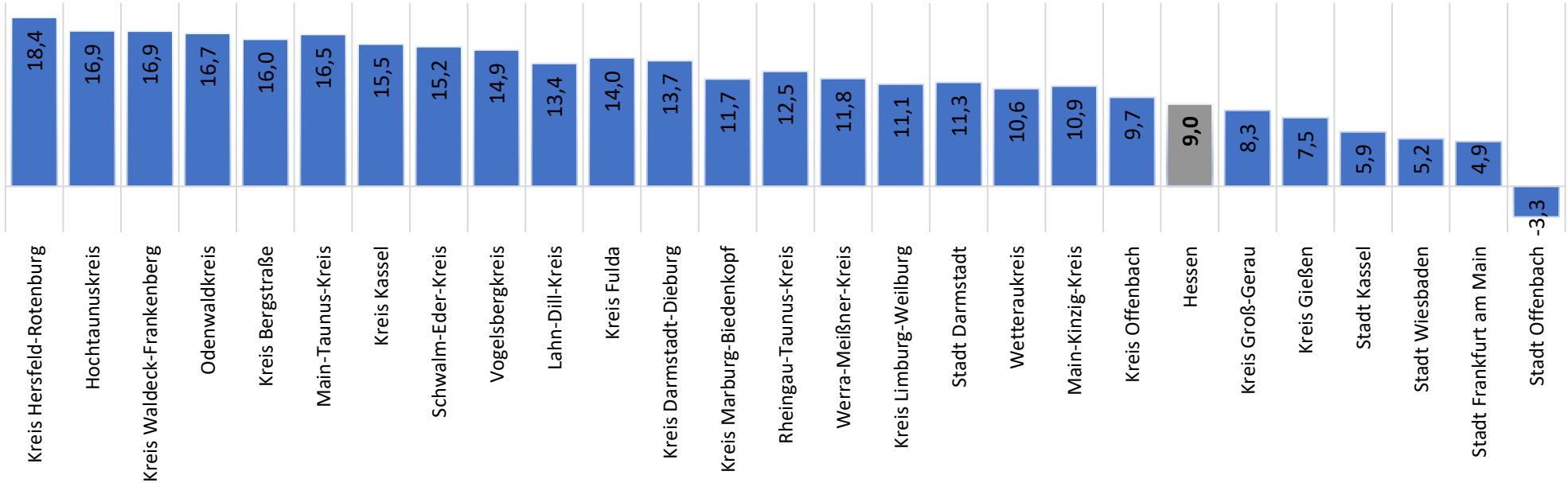
Im ersten Pandemiejahr 2020 ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen so stark zurückgegangen wie nie zuvor seit 2012, dem Beginn der statistischen Beobachtung. Im zweiten Pandemiejahr 2021 hat sich die Entwicklungsdynamik wieder etwas verlangsamt.

1.2 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner in Hessen und in seinen 26 Kommunen

Die neuesten verfügbaren Daten zeigen, dass die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im zweiten Pandemiejahr 2021 in Hessen im Schnitt 9,0 Prozent beträgt. Nachfolgend steht ein positiver Wert dafür, dass Bruttomonatsentgelte von Frauen niedriger als jene von Männern sind und vice versa. Allerdings bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den 26 Kreisen und kreisfreien Städten. Während die Einwohnerinnen der Stadt Offenbach im Schnitt

vier Prozent mehr als die männlichen Einwohner der Stadt verdienen, stellt sich die Lage am anderen Ende des Spektrums im Kreis Hersfeld-Rotenburg deutlich anders dar. Dort verdienen Frauen, die im Kreis leben, in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Schnitt 18,4 Prozent weniger als Männer. Mit Blick auf die Verteilung aller kreisfreien Städte und Gemeinden wird deutlich, dass in den urbanen Gebieten niedrige einstellige Lohnlücken, die bereits nah an der Entgeltgleichheit sind, vorhanden sind. Demgegenüber sind die Lücken in den Kreisen, die sich an den Rändern des Landes befinden und nicht mehr gut an die Infrastruktur von Autobahnen und Bahn angebunden sind, nach wie vor sehr hoch. Die Lohnlücken befinden sich dort zwischen knapp 15 und 18 Prozent. Kreise, die nah an den urbanen Zentren liegen, haben Lohnlücken zwischen knapp 7und 14 Prozent. Ausnahmen sind der Main-Taunus- und der Hochtaunuskreis, die trotz ihrer Nähe zu den Großstädten des Rhein-Main-Gebiets hinsichtlich ihrer Wohnbevölkerung große Lohnlücken aufweisen. Der Kreis Gießen sticht zudem hervor, da dort eine geringe Lohnlücke von 7,5 Prozent ermittelt wird, die in dieser Größenordnung sonst nur in den kreisfreien Großstädten zu finden ist.

Abbildung 22: Lohnlücken* zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten (Median) von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung* im Jahr 2021 in Hessen (Wohnort), differenziert nach Regionen, Angaben in Prozent

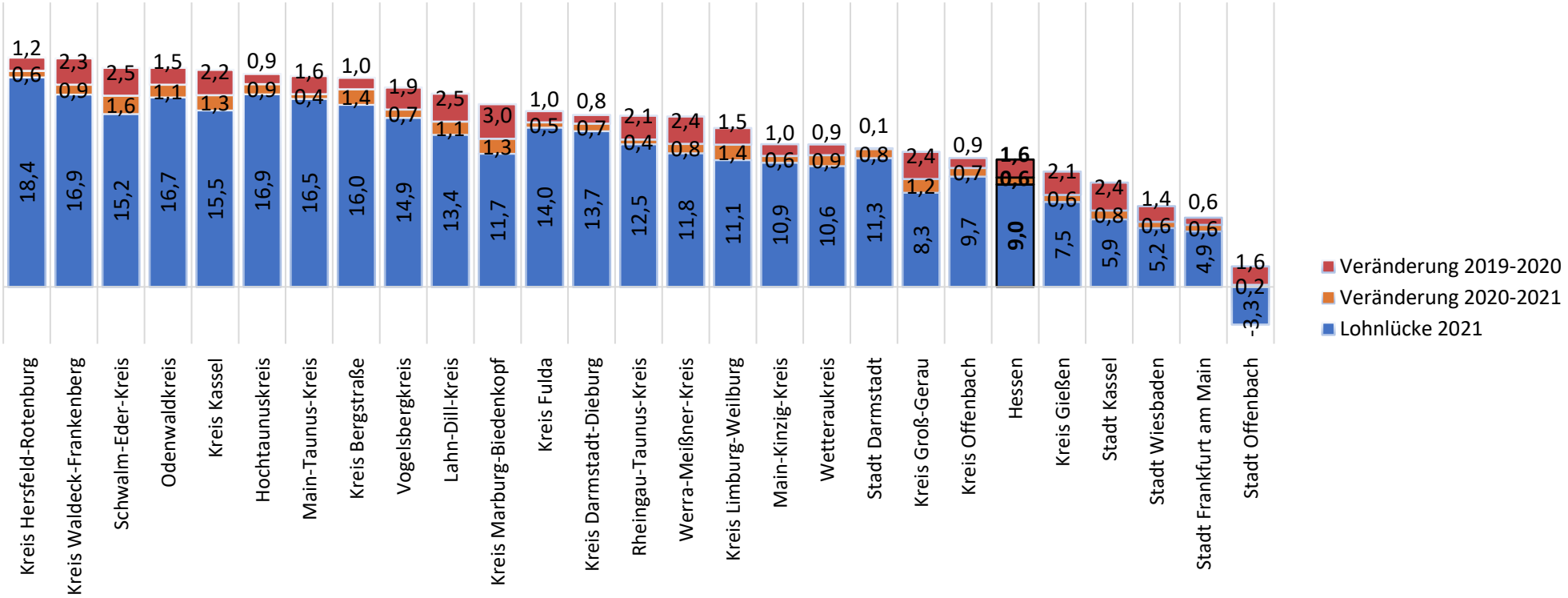


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern.

Die Lohnlücken haben sich während der Pandemie schneller verringert als in den Jahren zuvor. Es wird jedoch deutlich, dass die Dynamik unterschiedlich groß ist. In einigen Kommunen zeigen sich im ersten Pandemiejahr 2020 besonders starke Rückgänge der Entgeltlücken, eine Dynamik, welche im zweiten Pandemiejahr 2021 wieder abnimmt. Dazu gehören beispielsweise der Kreis Waldeck-Frankenberg, Schwalm-Eder-Kreis, Main-Taunus-Kreis, Lahn-Dill-Kreis, Kreis Marburg-Biedenkopf, Rheingau-

Taunus-Kreis, Werra-Meißner-Kreis, Kreis Groß-Gerau, Kreis Gießen, kreisfreie Städte Kassel, Wiesbaden und Offenbach. In anderen Kommunen, wie beispielsweise dem Kreis Bergstraße, gehen die Lohnlücken gerade im zweiten Pandemiejahr besonders stark zurück. Ein drittes Muster bildet sich beispielsweise im Hochtaunuskreis, im Kreis Darmstadt-Dieburg, Kreis Limburg-Weilburg, Wetteraukreis, Kreis Offenbach und in der kreisfreien Stadt Frankfurt ab: Dort sind die Rückgänge in den Entgeltlücken in beiden Jahren ähnlich groß.

Abbildung 23: Veränderungen der Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Zeitabschnitten und Regionen, Angaben in Prozent und Prozentpunkten

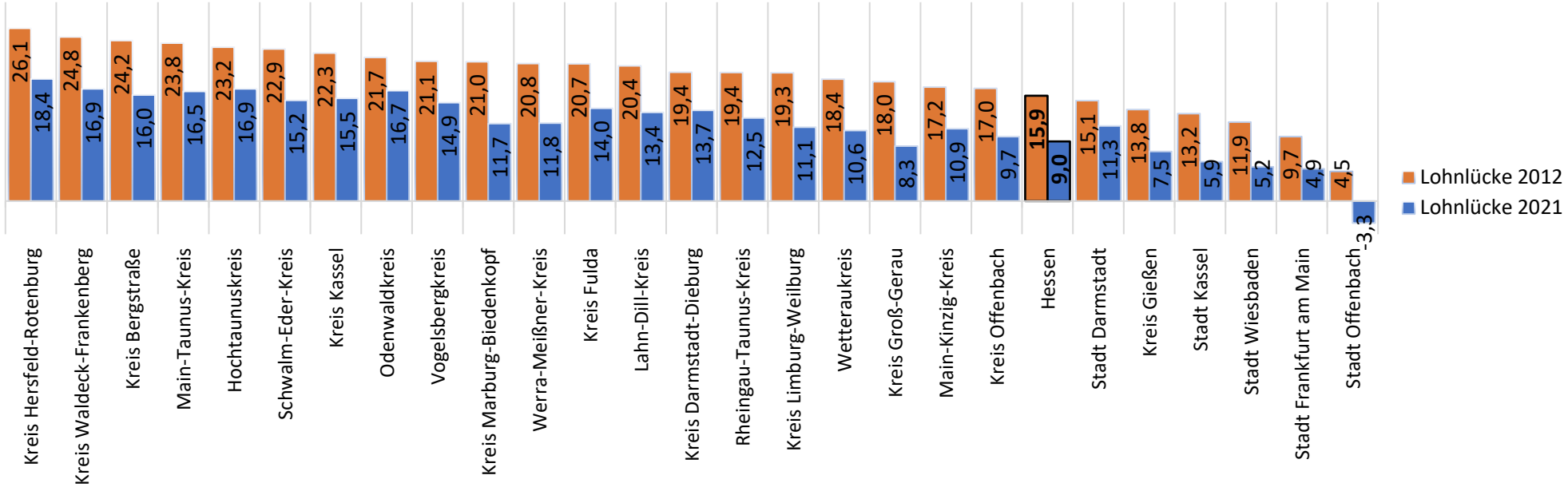


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern.

Die Größe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen auch während der Pandemie beträchtlich. Insgesamt gehen die Lohnlücken in den Pandemiejahren in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen überdurchschnittlich schnell zurück.

Seit 2012 werden in Hessen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung statistisch ermittelt. Im Jahr 2012 liegt die durchschnittliche Lohnlücke im Land noch bei 15,9 Prozent. Sie hat sich bis 2021 auf 9,0 Prozent reduziert. Dies ist ein Rückgang um 6,9 Prozentpunkte über einen Zeitraum von neun Jahren, was einer Verringerung von mehr als einem Drittel entspricht. Die Grafik verdeutlicht, dass bereits im Jahr 2012 sehr unterschiedliche Ausgangslagen gegeben sind. Während bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Hersfeld-Rotenburg eine Lohnlücke von 26,1 Prozent besteht, ist die Lohnlücke in der kreisfreien Stadt Offenbach nur noch 4,5 Prozent groß. Die blauen Balken demonstrieren, dass die Annäherungen an Entgeltgleichheit regional nicht gleichförmig stattgefunden haben. Beispielsweise zeigt sich, dass der Vogelsbergkreis und der Kreis Marburg-Biedenkopf im Jahr 2012 noch vergleichbar große Lohnlücken hatten. Im Jahr 2021 ist die Lohnlücke im Kreis Marburg-Biedenkopf mit 11,7 Prozent deutlich kleiner als im Vogelsbergkreis mit noch 14,9 Prozent. Ein ähnliches Muster zeigt sich beim Vergleich des Main-Kinzig-Kreises mit dem Kreis Offenbach. In beiden Beispielen hat jener Kreis mit stärkerer urbaner Struktur einen schnelleren Rückgang der Lohnlücke zu verzeichnen. Dies unterstützt die Begründung, dass sich Lohnlücken in urbanen Bereichen schneller verkleinern als in ländlich strukturierten Gebieten. Dies entspricht auch den Erkenntnissen der einschlägigen Forschung, wonach insbesondere Großbetriebe und Universitäten in Großstädten zu einer schnelleren Arbeitsmarktintegration qualifizierter Frauen und deren Aufstiegen führen als kleinteilige Betriebsstrukturen in ländlichen Räumen. Die Grafik verdeutlicht auch, dass es durchaus Abweichungen von diesen Mustern gibt. Der urban geprägte Main-Taunus-Kreis unterscheidet sich in der Entwicklung der Entgeltlücke im Zeitverlauf vom eher ländlich geprägten Kreis Bergstraße kaum.

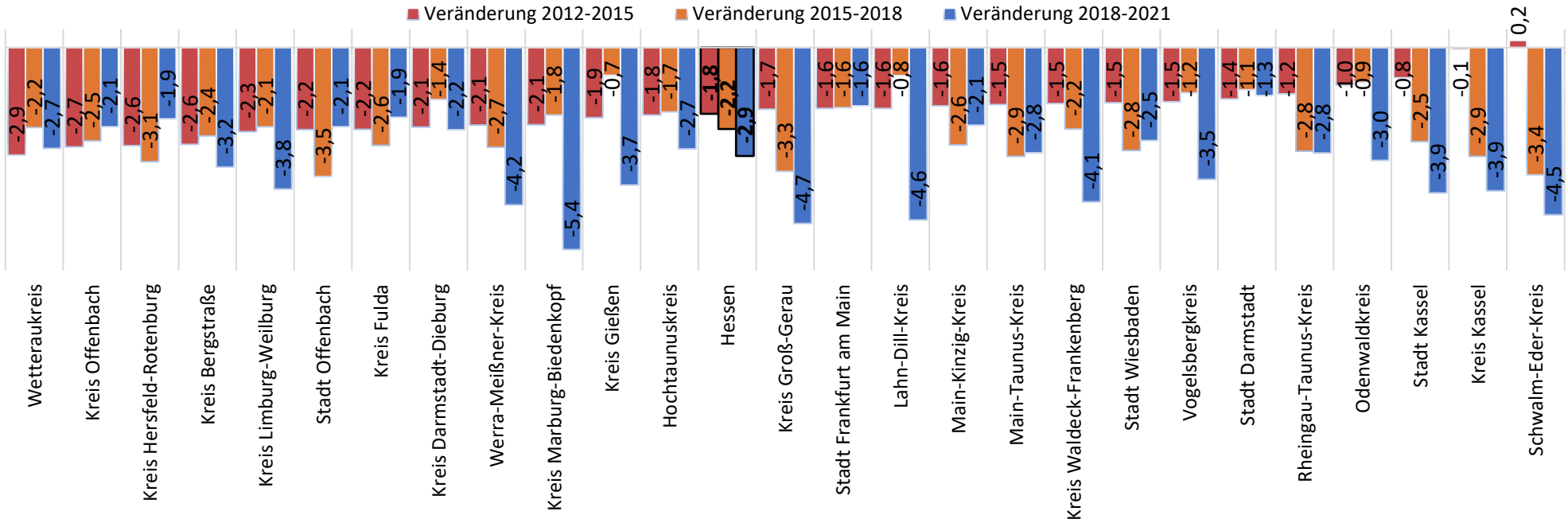
Abbildung 24: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Wohnort), differenziert nach Regionen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *positiver Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern; negativer Wert = Bruttomonatsentgelte von Frauen sind höher als jene von Männern.

Die Annäherung an Entgeltgleichheit in den Kreisen und kreisfreien Städten verläuft auch schon vor den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 nicht gleichförmig. Die folgende Grafik zeigt jeweils Vier-Jahres-Zeiträume, und zwar von 2012 bis 2015, von 2015 bis 2018 und von 2018 bis 2021 auf. Ein positiver Wert verweist dabei auf einen Anstieg der Lohnlücke, ein negativer Wert auf eine Verringerung der Lohnlücke. Bei den meisten Kreisen und kreisfreien Städten nimmt die Dynamik im Zeitverlauf zu, so dass die größten Veränderungen der Lohnlücken in den Jahren seit 2018 stattfinden. Jedoch zeigt sich beispielsweise im Kreis Offenbach und in der Stadt Frankfurt die gegenteilige Entwicklung mit einem sich verlangsamenden Entwicklungsprozess. Mit hoher Wahrscheinlichkeit nehmen verschiedene Faktoren wie beispielsweise die regionale Wirtschafts- und Betriebsstruktur, die Verfügbarkeit von hochqualifizierten Frauen und ausreichender Kinderbetreuungsinfrastruktur oder die jeweilige Größe der Lohnlücke zu Beginn der Messung Einfluss auf die jeweilige Entwicklungsdynamik.

Abbildung 25: Veränderung der Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Zeitabschnitten und Regionen, Angaben in Prozentpunkten



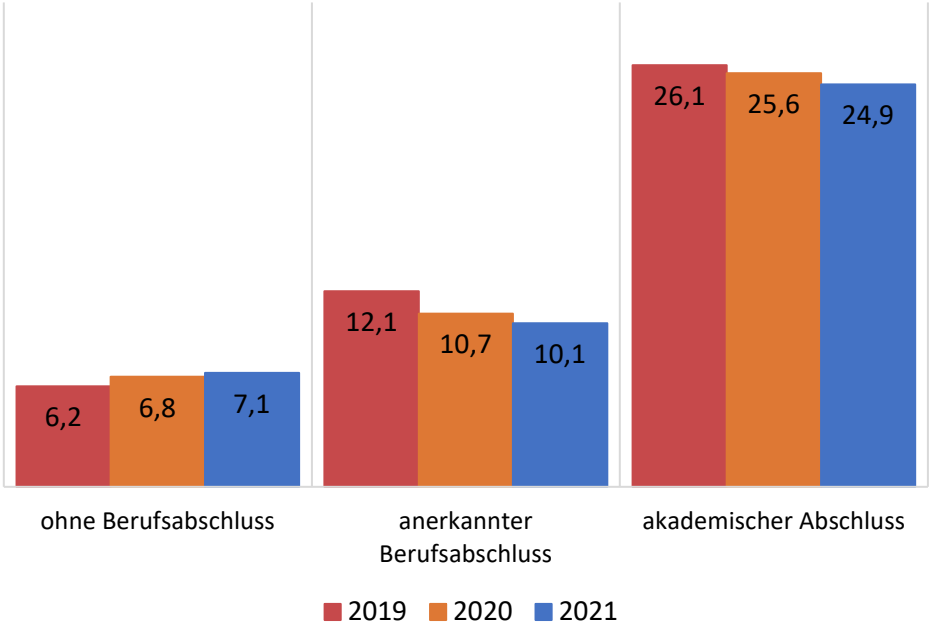
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *positiver Wert = Lohnlücke gestiegen; negativer Wert = Lohnlücke gesunken

Die Entgeltgleichheit hat sich bei der Wohnbevölkerung in allen hessischen Kommunen von 2012 bis 2021 verbessert.

1.3 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Qualifikationsniveaus

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern auf den verschiedenen Qualifikationsniveaus der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die in Hessen leben, entwickeln sich während der Pandemie unterschiedlich. Die Entgeltlücke bei Beschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen, nimmt während der Pandemie leicht zu. Die gegenteilige Entwicklung zeigt sich bei den Lohnlücken qualifizierter Beschäftigter. Diese verkleinern sich in den beiden Pandemiejahren um zwei Prozentpunkte, eine Entwicklung, die einen beträchtlichen Rückgang darstellt. Auch bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen zeigen sich Abnahmen der Entgeltlücken, jedoch mit deutlich geringerer Dynamik im Vergleich zu den Fachkräften. Insgesamt bleiben die Größen der Entgeltlücken zwischen den drei Qualifikationsniveaus unterschiedlich. Je höher die Qualifikation der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten desto größer erweisen sich auch im Jahr 2021 noch die Lohnlücken.

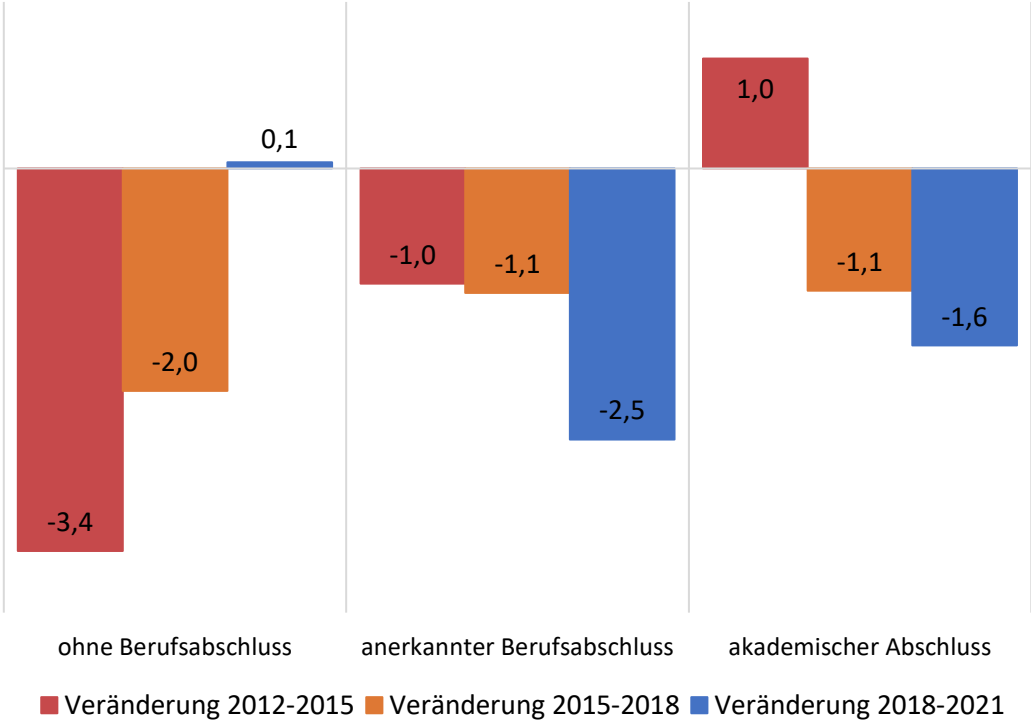
Abbildung 26: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Wohnort), differenziert nach Qualifikationsniveaus und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Werden die Veränderungen der Lohnlücken zwischen 2012 und 2021 berücksichtigt, so wird deutlich, dass unterschiedliche Entwicklungsdynamiken wirksam sind. Der Zeitraum von 2012 bis 2021 wird wiederum in drei Vier-Jahres-Zeiträume aufgeteilt, die miteinander verglichen werden. Es handelt sich um die Zeiträume von 2012 bis 2015, von 2015 bis 2018 und von 2018 bis 2021. Im Falle der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen, zeigt sich bis 2018 ein deutlicher Rückgang der Lohnlücke. Demgegenüber zeichnet sich der Zeitraum zwischen 2018 und 2020, in den die beiden ersten Pandemiejahre fallen, durch Stagnation aus. Es wird zu beobachten sein, ob sich mit der Erhöhung des Mindestlohns, von dem Frauen überdurchschnittlich stark profitieren, die Entwicklungsdynamik wieder verändern wird. Im Falle der Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss wird die Entgeltlücke über den gesamten Zeitraum grundsätzlich geringer. Allerdings zeigt sich im Zeitraum zwischen 2015 und 2018 nur wenig Rückgang der Lohnlücke. Im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Berufsabschluss wird die Lohnlücke jedoch insbesondere in den Pandemiejahren überdurchschnittlich schnell kleiner. Möglicherweise wirken hier die Entgelterhöhungen in den sogenannten Frauenberufen im Pflege- und Gesundheitsbereich. Interessant sind ebenso die Entwicklungen der Lohnlücken bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Dort vergrößert sich von 2012 bis 2018 die Lohnlücke bzw. sie stagniert ab 2015. Erst ab 2018 wird diese geringer. Jedoch ist die Dynamik nicht so weitreichend wie bei Beschäftigten mit anerkannten Berufsabschlüssen. Auch in diesem Falle scheinen die Pandemiejahr die Entgeltentwicklung bei Frauen mit akademischen Abschlüssen zu begünstigen. Möglicherweise zeigen sich hier bereits die unmittelbaren Auswirkungen von Fachkräftemangel, denen Arbeitgebende mit der Erhöhung von Entgelten versuchen zu begegnen, und gleichzeitig die schnell wachsende Zahl an Frauen mit akademischen Abschlüssen, die in den Arbeitsmarkt mit hohen Entgelten eintreten.

Abbildung 27: Veränderung der Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Wohnort), differenziert nach Qualifikationsniveaus und Zeitabschnitten, Angaben in Prozentpunkten

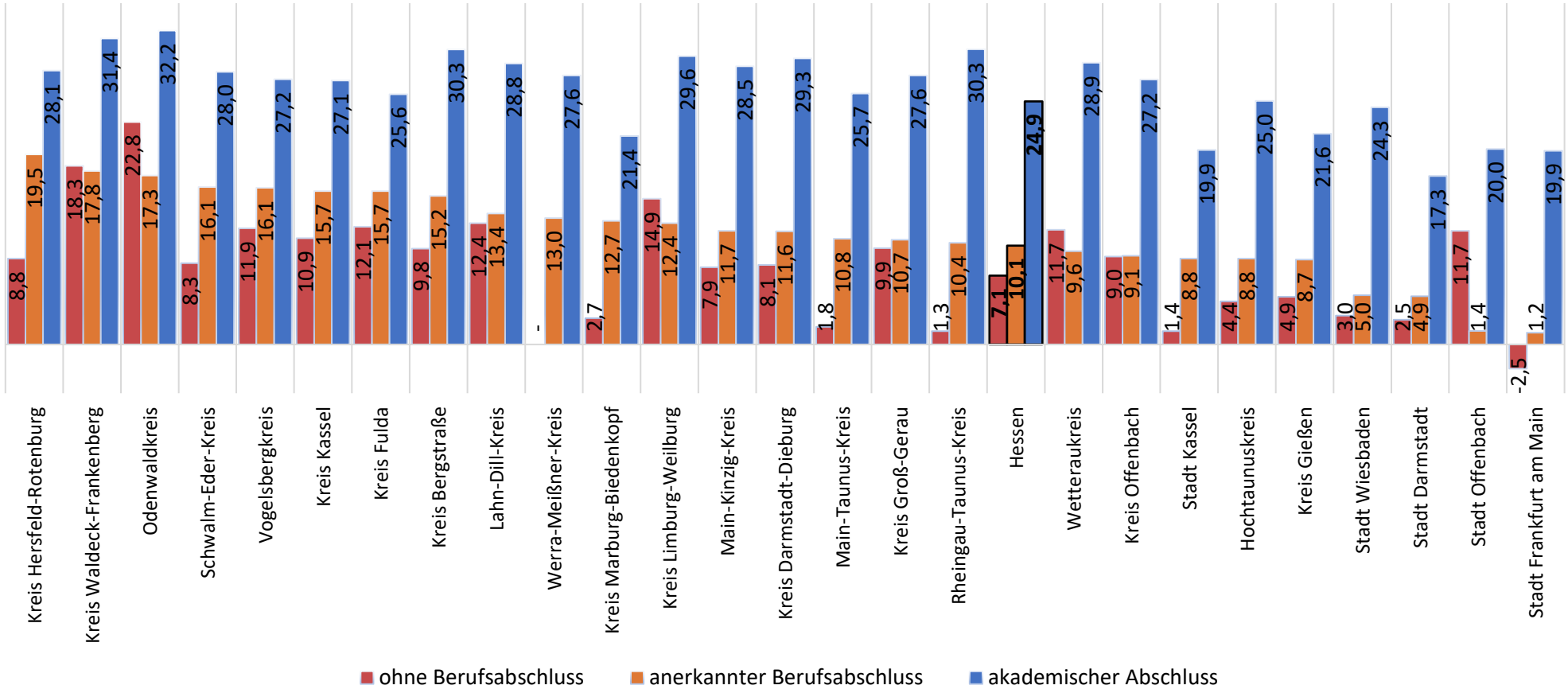


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *positiver Wert = Lohnlücke gestiegen; negativer Wert = Lohnlücke gesunken

Die Lohnlücken in der Wohnbevölkerung in Hessen, also zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, werden im Durchschnitt mit zunehmendem Qualifikationsniveau größer. Jedoch verringern sich diese Lohnlücken mit beruflichen und akademischen Abschlüssen während der Pandemie stark. Demgegenüber stagniert im gleichen Zeitraum die Verringerung der Entgeltlücken bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss.

Mit Blick auf die 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen wird deutlich, dass sich im zweiten Pandemiejahr 2021 im Vergleich der drei Qualifikationsniveaus überall die größten Lohnlücken bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen finden. In fast allen Kommunen sind zudem die Lohnlücken bei den Beschäftigten mit anerkannten Berufsabschlüssen noch deutlich größer als bei jenen ohne Berufsabschlüsse. Auf dem Niveau ohne Berufsabschluss zeigt sich in einigen Kommunen nahezu Entgeltgleichheit wie beispielsweise in der kreisfreien Stadt Kassel, der kreisfreien Stadt Wiesbaden, der kreisfreien Stadt Frankfurt, dem Rheingau-Taunus-Kreis, dem Main-Taunus-Kreis, dem Kreis Marburg-Biedenkopf und dem Hochtaunuskreis. Entgeltgleichheit kann ebenfalls auf dem Niveau mit anerkanntem Berufsabschluss in den kreisfreien Städten Frankfurt, Darmstadt und Offenbach festgestellt werden. Selbst in diesen Städten zeigen sich bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen noch Lücken im Bereich von ca. 20 Prozent. Dies sind zumeist noch 10 Prozent weniger als in den ländlich strukturierten Kreisen des Landes. 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 „-“ in folgenden Grafiken ersetzt.

Abbildung 28: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Jahr 2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort), Angaben in Prozent



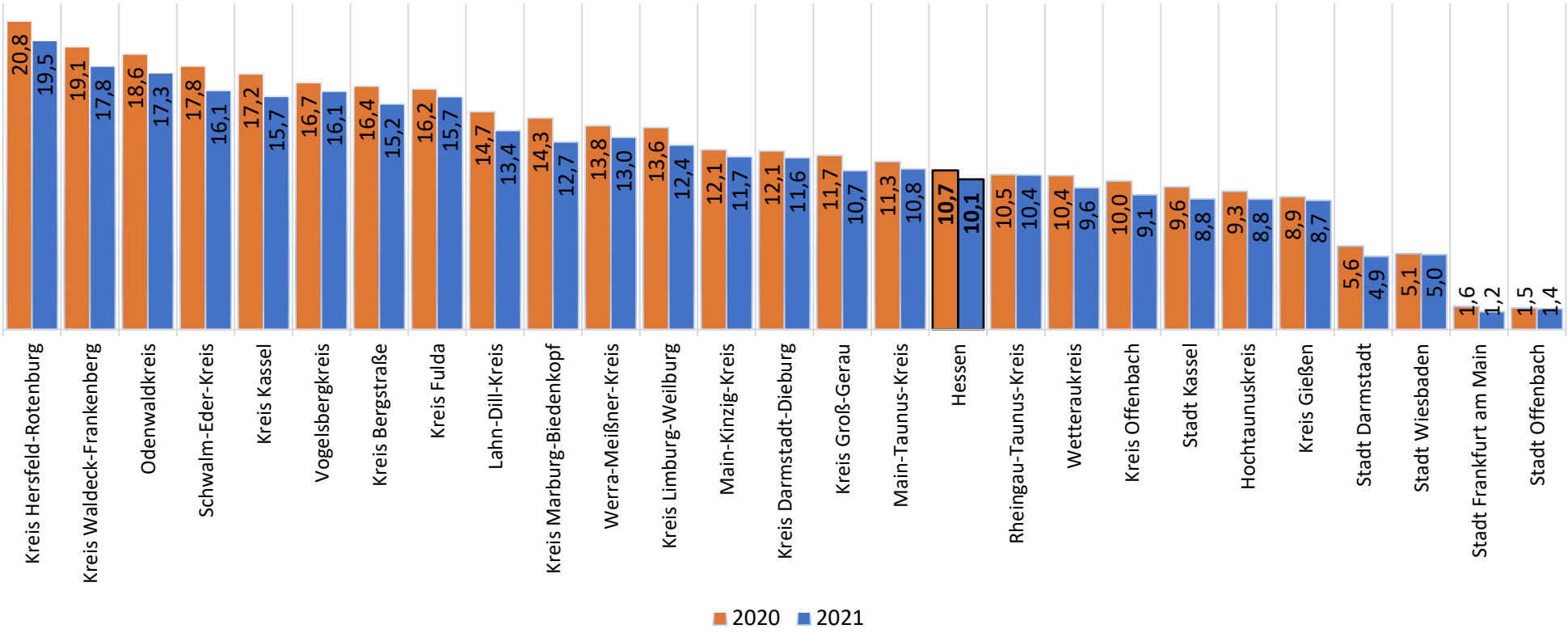
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *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 „-“ ersetzt.

Die Größen der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung innerhalb der Qualifikationsniveaus variieren ebenfalls zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen.

Die Lohnlücken bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit anerkannten Berufsabschlüssen variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen beträchtlich. Es zeigen sich große Unterschiede zwischen den urbanen und den ländlichen Gebieten des Landes. Hinsichtlich der beiden Pandemiejahre 2020 und 2021 zeigt sich überall ein Rückgang der Lohnlücken (Ausnahme ist Rheingau-Taunus-Kreis), der jedoch regional unterschiedlich stark ausfällt.

Abbildung 29: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung bei (anerkanntem) Berufsabschluss, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent

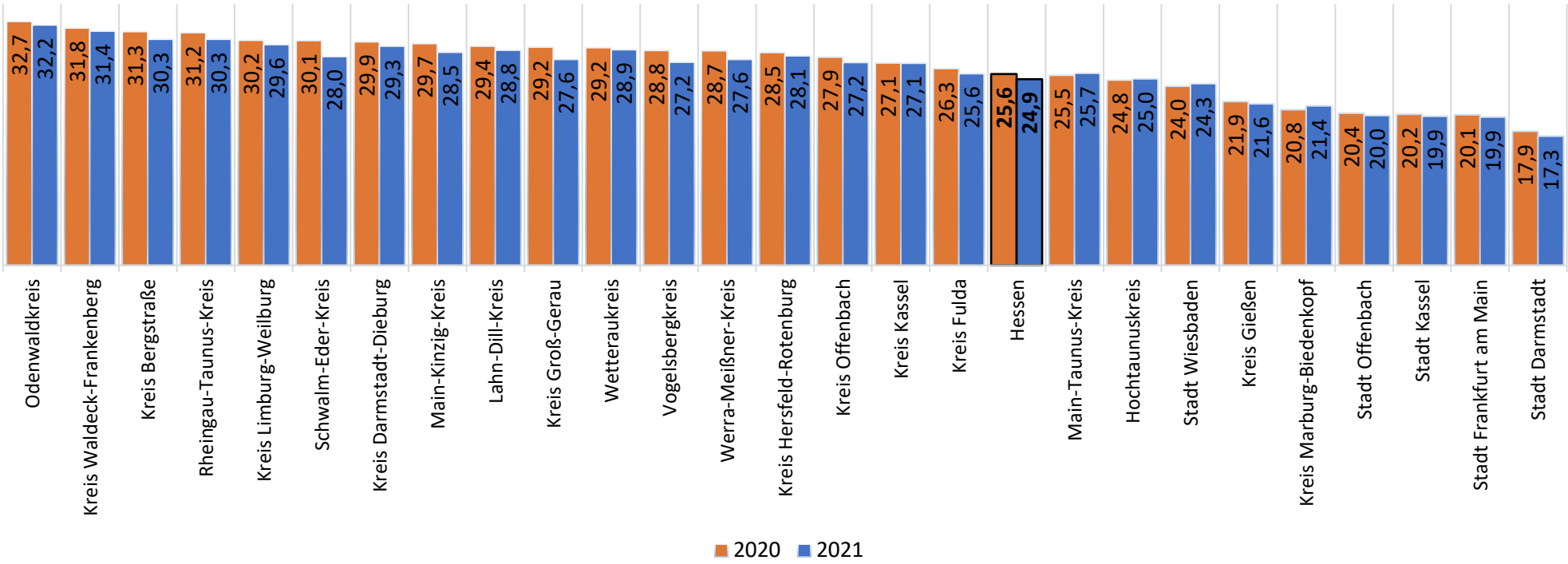


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung mit akademischen Abschlüssen variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen deutlich. Die Entgeltlücke bewegt sich im Jahr 2021 zwischen 17,3 Prozent in der kreisfreien Stadt Darmstadt und 32,2 Prozent im Odenwaldkreis. Die Lohnlücken sind beinah in allen Kommunen zwischen 2020 und 2021 kleiner geworden (Ausnahmen sind der Kreis Marburg-Biedenkopf, die kreisfreie

Stadt Wiesbaden, der Main-Taunus-Kreis und der Hochtaunuskreis), jedoch in unterschiedlichem Grad. Besonders starke Rückgänge zeigen sich im Schwalm-Eder-Kreis, Vogelsbergkreis, Kreis Groß-Gerau, Main-Kinzig-Kreis sowie Werra-Meißner-Kreis mit einer Verringerung von 2,1 bis 1,1 Prozentpunkten. Die geringsten Rückgänge werden im Kreis Gießen, den kreisfreien Städten Frankfurt am Main, Offenbach und Kassel, dem Wetteraukreis, dem Kreis Waldeck-Frankenberg sowie im Kreis Hersfeld-Rotenburg deutlich.

Abbildung 30: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung bei akademischem Abschluss, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent



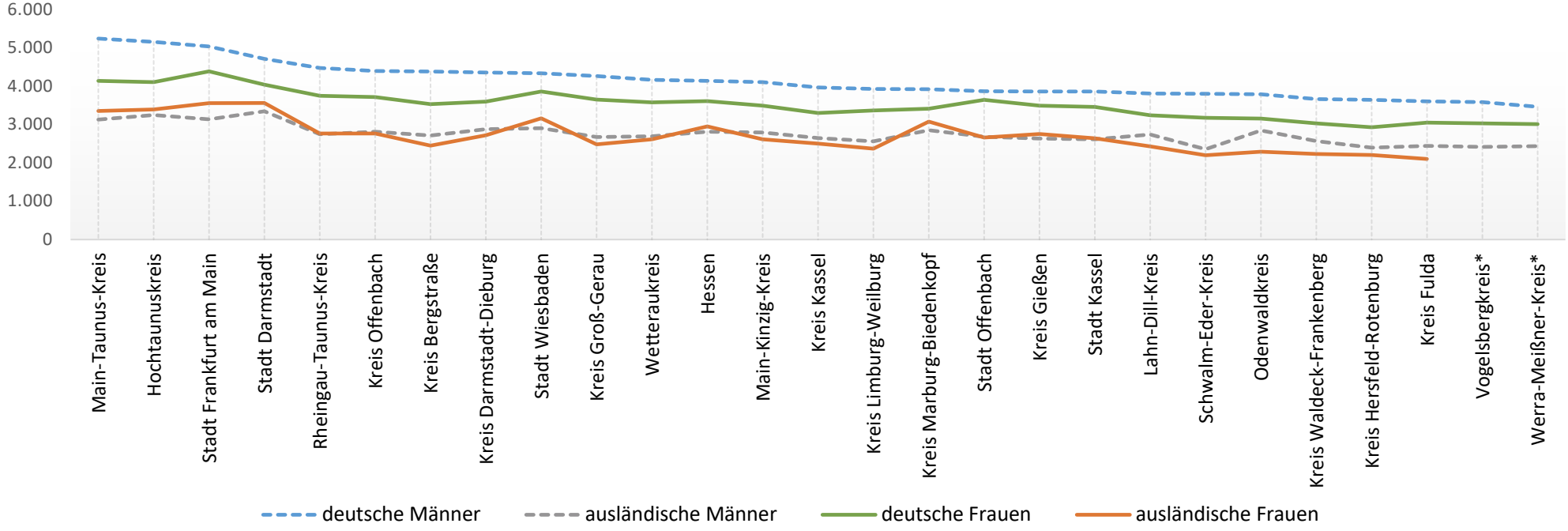
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücken der Wohnbevölkerungen in Hessen, also zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variieren bei Fachkräften zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten beträchtlich. In den beiden Pandemiejahren zeigen sich in allen Kommunen bei den qualifizierten Beschäftigen Rückgänge in den Lohnlücken.

1.4 Lohnlücken im Vergleich der Einwohnerinnen und Einwohner mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit

Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte mit einer deutschen Staatsangehörigkeit verdienen im Schnitt in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen mehr als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Während zwischen Frauen und Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit fast flächendeckend in Hessen eine deutliche Lohnlücke zu verzeichnen ist, trifft dies beim Vergleich mit Frauen und Männern mit ausländischer Staatsangehörigkeit nicht überall zu. Dort ist die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern gering. Die Lohnlücken zwischen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind in den kreisfreien Städten Wiesbaden und Darmstadt sowie dem Kreis Marburg-Biedenkopf und dem Odenwaldkreis am geringsten. Im Vogelsbergkreis und im Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

Abbildung 31: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2021, differenziert nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Regionen (Wohnort), Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *Im Vogelsbergkreis und im Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

Tabelle 3: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2021, differenziert nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Regionen (Wohnort), Angaben in Euro

Region	deutsche Männer	ausländische Männer	deutsche Frauen	ausländische Frauen
Main-Taunus-Kreis	5.237	3.126	4.135	3.352
Hochtaunuskreis	5.152	3.244	4.101	3.387
Stadt Frankfurt am Main	5.029	3.135	4.383	3.552
Stadt Darmstadt	4.712	3.343	4.036	3.559
Rheingau-Taunus-Kreis	4.474	2.741	3.746	2.765
Kreis Offenbach	4.390	2.812	3.712	2.761
Kreis Bergstraße	4.378	2.712	3.531	2.447
Kreis Darmstadt-Dieburg	4.355	2.877	3.593	2.716
Stadt Wiesbaden	4.334	2.902	3.859	3.158
Kreis Groß-Gerau	4.260	2.673	3.649	2.482
Wetteraukreis	4.165	2.694	3.576	2.612
Hessen	4.132	2.807	3.606	2.945
Main-Kinzig-Kreis	4.105	2.788	3.490	2.610
Kreis Kassel	3.962	2.643	3.300	2.501

Region	deutsche Männer	ausländische Männer	deutsche Frauen	ausländische Frauen
Kreis Limburg-Weilburg	3.925	2.557	3.363	2.368
Kreis Marburg-Biedenkopf	3.918	2.852	3.413	3.072
Stadt Offenbach	3.867	2.677	3.644	2.657
Kreis Gießen	3.856	2.630	3.486	2.751
Stadt Kassel	3.856	2.609	3.455	2.637
Deutschland	3.820	2.784	3.346	2.652
Lahn-Dill-Kreis	3.802	2.736	3.238	2.427
Schwalm-Eder-Kreis	3.801	2.354	3.174	2.197
Odenwaldkreis	3.789	2.840	3.152	2.291
Kreis Waldeck-Frankenberg	3.657	2.568	3.031	2.231
Kreis Hersfeld-Rotenburg	3.643	2.397	2.926	2.205
Kreis Fulda	3.604	2.439	3.046	2.100
Vogelsbergkreis*	3.581	2.411	3.026	X
Werra-Meißner-Kreis*	3.459	2.436	3.011	X

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *Im Vogelsbergkreis und im Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

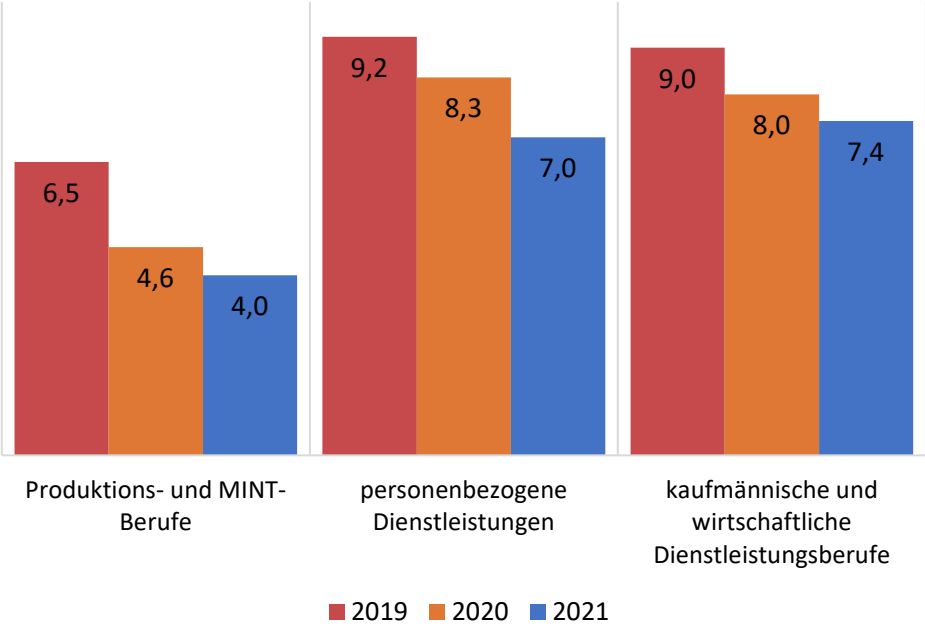
Die Lohnlücke ist zwischen männlichen und weiblichen Einwohnerinnen und Einwohner mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich größer als bei Frauen und Männern mit ausländischem Pass. Zudem besteht eine Lohnlücke zwischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigen mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen.

1.5 Lohnlücken der Einwohnerinnen und Einwohner differenziert nach verschiedenen Berufssektoren

Bei einer Betrachtung der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten differenziert nach ihrer Zugehörigkeit zu den drei Berufssektoren „Produktions- und MINT-Berufe“, „personenbezogene Dienstleistungen“ sowie „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen“ zeigt sich, dass die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in den Produktions- und MINT-Berufen am geringsten sind und sich der Entgeltgleichheit annähern. Vergleichbar hoch sind die Entgeltlücken bei den personenbezogenen Dienstleistungen und kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen. In diesen beiden Berufssektoren sind die Lücken ebenfalls im einstelligen Prozentbereich. Mit Blick auf die Veränderungen in den beiden Pandemiejahren 2019 und 2020 fällt besonders die starke Annäherung an Entgeltgleichheit in den Produktions- und MINT-Berufen auf. Im Jahr 2021 ist dort Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Auch beim Berufssektor der personenbezogenen Dienstleistungen zeichnet sich während der Pandemie, besonders im zweiten Pandemiejahr 2021, ein deutlicher Rückgang ab. Bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen sind im Vergleich dazu die Rückgänge der Lohnlücken eher gering. Anzumerken ist, dass gerade der Berufssektor mit den geringsten Anteilen an weiblichen Beschäftigten Entgeltgleichheit erreicht hat.

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), Reinigungsberufe (S53) gehören zu dem Berufssegment „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Abbildung 32: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Wohnort), differenziert nach Berufssektoren* und Jahren, Angaben in Prozent

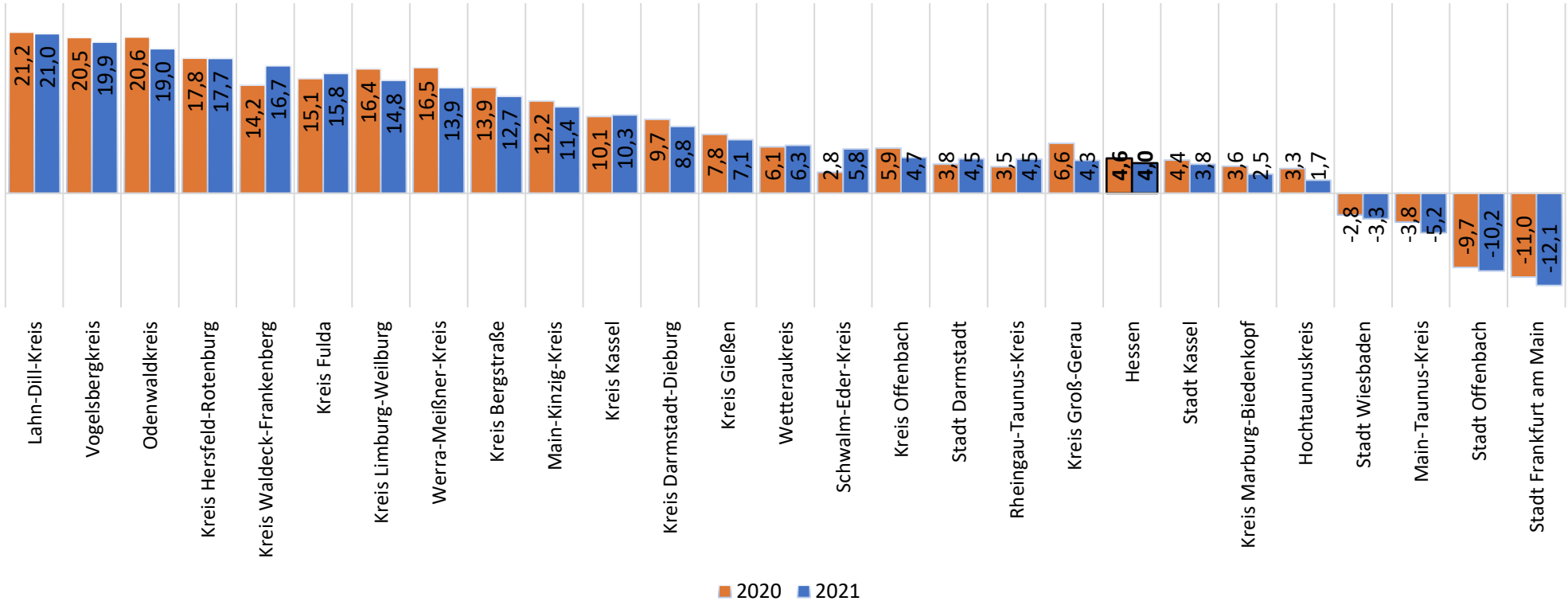


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *Die Berufssektoren wurden auf Basis von der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Unter dem Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ sind Berufssegmente wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (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), Reinigungsberufe (S53) gehören zu dem Berufssegment „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Die Größe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert zwischen verschiedenen Berufssektoren, in welchen die hessische Bevölkerung tätig ist. Während sich der Berufssektor Produktions- und MINT-Berufe nah an der Erreichung der Entgeltgleichheit befindet, verdienen Frauen in den personenbezogenen Dienstleistungen sowie kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen im Schnitt zwischen 7,0 und 7,4 Prozent weniger als Männer.

Bei einer differenzierten Betrachtung nach Kreisen und kreisfreien Städten wird deutlich, dass die Lohnlücken im Berufssektor Produktions- und MINT-Berufe zwar im hessischen Durchschnitt rechnerisch nahezu Entgeltgleichheit erreicht haben, jedoch beträchtliche regionale Unterschiede bestehen. Beispielsweise ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Lahn-Dill-Kreis, Vogelsbergkreis und im Odenwaldkreis mit über 19 Prozent noch erheblich. Demgegenüber verdienen bereits in vier Kommunen Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung mehr als Männer. Zu diesen Kommunen gehören die kreisfreie Stadt Frankfurt am Main, die kreisfreie Stadt Offenbach, der Main-Taunus-Kreis und die kreisfreie Stadt Wiesbaden. Nahezu Entgeltgleichheit besteht zudem im Hochtaunuskreis, im Kreis Marburg-Biedenkopf, in der Stadt Kassel, im Kreis Groß-Gerau, Rheingautaunus Kreis, in der kreisfreien Stadt Darmstadt und im Kreis Offenbach. Im Schwalm-Eder-Kreis, im Wetteraukreis und im Kreis Gießen ist die Tendenz dazu ebenfalls schon deutlich. Es wird ersichtlich, dass sich in diesem Berufssektor sehr große Unterschiede von über 30 Prozent zwischen den Kommunen darstellen. Dies mag unter Umständen mit den unterschiedlichen Branchen und Betriebstypen, in welchen diese Berufe ausgeübt werden, zusammenhängen. Im Verlauf der Pandemie sind die Entgeltlücken in den meisten Kommunen kleiner geworden.

Abbildung 33: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“**, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent



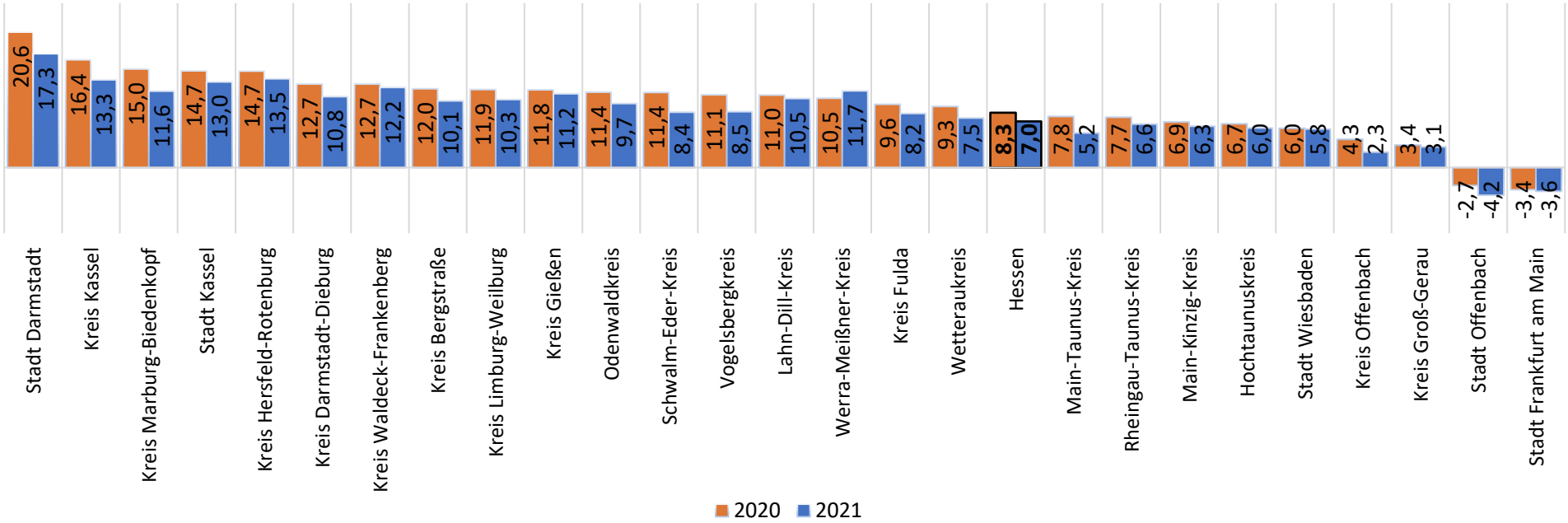
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer. **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. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in Hessen wohnen und in den Produktions- und MINT-Berufen erwerbstätig sind, variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten deutlich.

Auch bei den personenbezogenen Dienstleistungen zeigen sich im Falle der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten deutliche Unterschiede im Ausmaß der Lohnlücken zwischen den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten. Während in der kreisfreien Stadt Darmstadt, im Kreis Hersfeld-Rotenburg, Kreis Kassel und in der in der kreisfreien Stadt Kassel in diesen, in der Mehrheit von Frauen ausgeübten, Berufsgruppen eine Lohnlücke von über 13 Prozent besteht, ist in den personenbezogenen Dienstleistungen in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main, der kreisfreien Stadt Offenbach und im Kreis Offenbach Entgeltgleichheit erreicht. Im Verlauf der Pandemie sind die Entgeltlücken fast überall geringer geworden.

Abbildung 34: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungen“**, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent

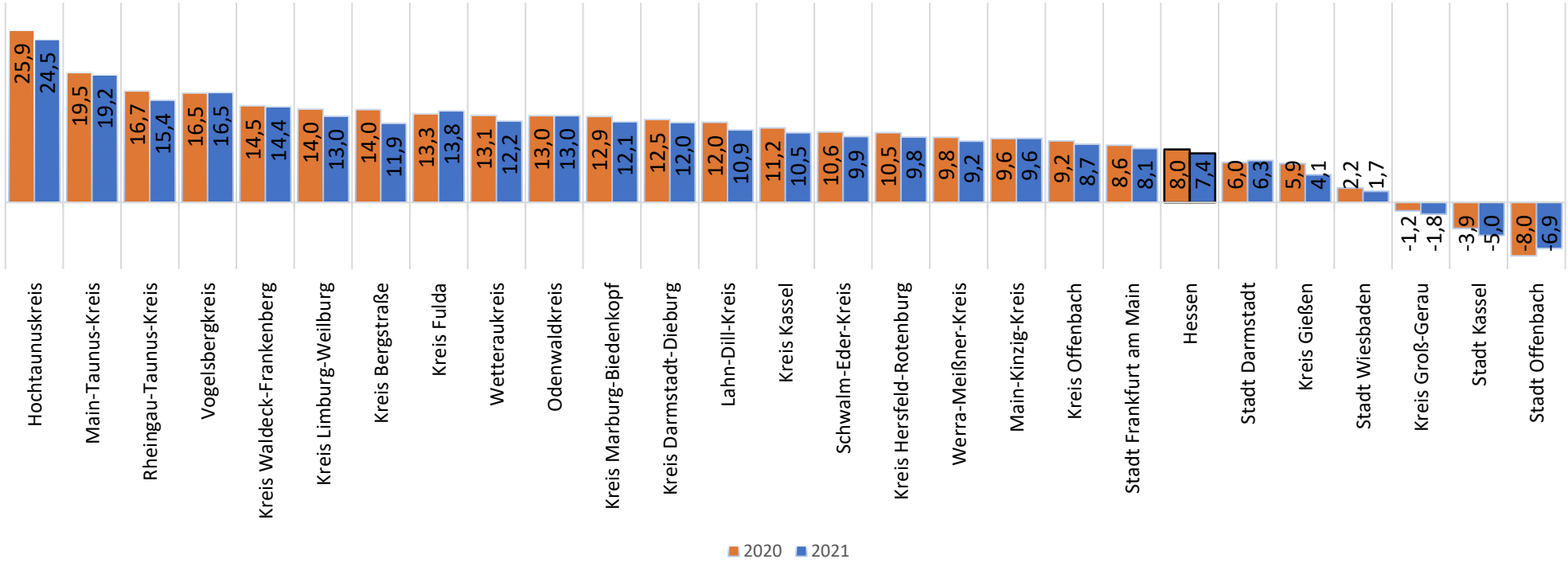


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer. **Die Berufssektoren wurden auf Basis von der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Der Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungen“ beinhaltet Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23). Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in Hessen wohnen und in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen erwerbstätig sind, variieren deutlich zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten.

Auch bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen zeigen sich im Falle der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten deutliche Unterschiede in den Größen der Lohnlücken zwischen den hessischen Kreisen und kreisfreien Städten. Während im Hochtaunuskreis noch in der, von vielen Frauen ausgeübten Berufsgruppe eine Lohnlücke von über 20 Prozent besteht, ist in diesem Berufssektor im Kreis Gießen, in den kreisfreien Städten Wiesbaden und Darmstadt Entgeltgleichheit bereits erreicht. In den kreisfreien Städten Offenbach und Kassel sowie im Kreis Groß-Gerau liegen die Entgelte der Einwohnerinnen in diesem Berufssektor deutlich über jenen der Männer. Im Verlauf der Pandemie sind die Entgeltlücken fast überall geringer geworden.

Abbildung 35: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen“**, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Anmerkung: *positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer. **Die Berufssektoren wurden auf Basis von der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) gebildet. Berufssegmente wie Handelsberufe (S31), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe (S51), Verkehrs- und Logistikberufe (S53), Reinigungsberufe (S53) gehören zu dem Berufssegment „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in Hessen wohnen und in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen erwerbstätig sind, variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten beträchtlich.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich hinsichtlich der Wohnbevölkerung in Hessen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig ist, deutliche Rückgänge in den Lohnlücken zwischen Frauen und Männern während der Pandemiejahre 2020 und 2021 ergeben. Im Folgenden Abschnitt wird die Lage der Entgeltgleichheit in Betrieben in Hessen genauer untersucht.

2. Lohnlücken bei Betrieben in Hessen und seinen Regionen

In Betrieben in Hessen können ebenfalls standortbezogen Entgeltlücken bestehen. Diese lassen sich in Hessen für alle Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt oder insgesamt für alle Betriebe im Land aggregiert statistisch erfassen. Die relevanten Arbeitsstellen können allerdings auch von Beschäftigten, die in anderen Bundesländern wohnen, besetzt sein. Damit wird im Vergleich zu den bisherigen Ausführungen ein Perspektivenwechsel vollzogen, indem Entgeltlücken nicht wie oben im Hinblick auf die Wohnbevölkerung in Hessen erfasst werden, sondern in Bezug auf die Standorte der Betriebe, die gleichzeitig Arbeitsorte für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte darstellen.

In der zweiten Auflage des Hessischen Lohnatlas, die im Jahr 2020 herausgegeben wurde, konnten Analysen vorgelegt werden, die Entgeltlücken an Betriebsmerkmalen wie beispielsweise der Betriebsgröße festgemacht haben. Die Daten für diese Analysen stammen aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) und den integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die neuesten Daten aus diesen Quellen liegen derzeit für das Jahr 2019 vor (Informationsstand: Juli 2022). Da die Pandemie deutlichen Einfluss auf die Verringerung der Lohnlücken hat, insbesondere im Jahr 2020, wurde in dieser Ausgabe des Hessischen Lohnatlas auf eine Auswertung dieser Daten verzichtet, auch um eine bessere Vergleichbarkeit mit den übrigen Daten, die sich auf die beiden Pandemiejahre 2020 und 2021 beziehen, zu gewährleisten.

Lohnlücken in Betrieben sind besonders vor dem Hintergrund interessant, dass diese an Stellen in Betrieben festgemacht werden können. Die Stellen in Betrieben werden dazu nach vier hierarchisch aufeinander aufbauenden Anforderungsniveaus unterschieden:

- 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 vorausgesetzt, kaufmännische Fortbildungen und ähnliche Weiterbildungen)
- Expertenniveau (ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium vorausgesetzt)

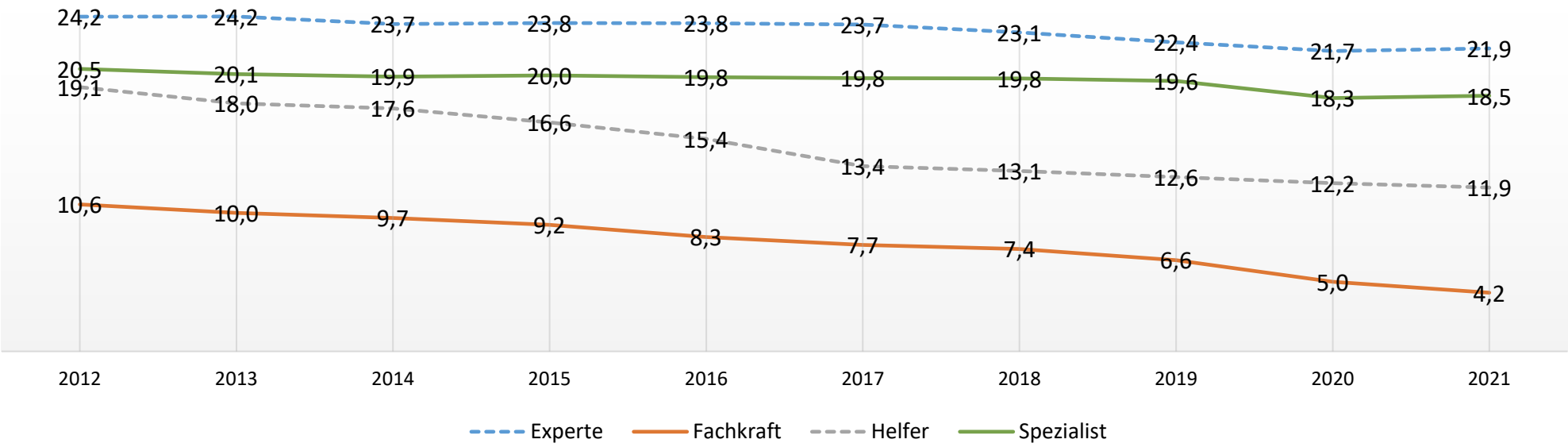
Je höher das Anforderungsniveau einer Stelle ist, desto anspruchsvoller und komplexer sind die dort zu erfüllenden Aufgaben und desto höher sind im Schnitt die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte. Die Funktionen Spezialistin und Experte können mit Führungsverantwortung verknüpft sein und stellen Aufstiegspositionen dar.

2.1 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus

Das Ausmaß der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf den vier Anforderungsniveaus von Stellen in Betrieben in Hessen unterscheidet sich deutlich. Die größten Lohnlücken liegen auf den beiden höchsten Anforderungsniveaus bei den Funktionen Experte und Spezialist vor. Auf Stellen mit der Anforderung einer Expertin und eines Experten besteht eine Lohnlücke von über 20 Prozent, Frauen verdienen im Schnitt ein Fünftel weniger als Männer. Möglicherweise gehören viele dieser Stellen bereits in den Führungsbereich des mittleren Managements. Zu beachten ist, dass Lohnlücken zwischen Frauen und Männern nur für durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung statistisch erfasst werden können und damit Betriebe das sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelt der Beschäftigten nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, jedoch nicht die Einkommen oberhalb dieser Grenze melden müssen. Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die aufgrund ihrer Höhe außerhalb der gesetzlichen Sozialversicherungspflicht liegen, werden mit einem Wert von 7.100 EUR für das Jahr 2021 gekennzeichnet. Damit ist die tatsächliche Entgelthöhe mit hoher Wahrscheinlichkeit unterschätzt, was gleichfalls für die auf dieser Basis ermittelte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zutrifft. Führungsverantwortung kann zudem bereits auf dem Anforderungsniveau Spezialist verortet sein. Auch in dieser Funktion erreichen die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung knapp unter 20 Prozent und sind damit ebenfalls als groß anzusehen. Die geringsten Lohnlücken finden sich bei Beschäftigten, die Stellen auf Fachkraftniveau besetzen. Hier zeigt sich ein deutlicher Trend zu Lücken im einstelligen Prozentbereich. Im Mittelfeld befinden sich die Entgeltlücken für Beschäftigte in einer Helferfunktion. Das Ausmaß der Lohnlücke liegt dort jedoch immer noch deutlich im zweistelligen Prozentbereich.

Im Zeitverlauf von 2012 bis 2021 zeigen sich kaum Veränderungen auf den beiden höchsten Anforderungsniveaus. Auf dem Fachkraftniveau hat sich die Lohnlücke von 2012 bis 2021 mehr als halbiert und nähert sich im Jahr 2021 mit 4,2 Prozent schon stark der Entgeltgleichheit an. Bei Helferfunktionen zeigen sich zwischen 2012 und 2017 deutliche Verringerungen der Lohnlücken von 19,1 Prozent auf gut 13 Prozent. Danach verlangsamt sich die Dynamik des Lückenrückgangs bis 2021 jedoch deutlich.

Abbildung 36: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Anforderungsniveaus der Stellen und Jahren, Angaben in Prozent

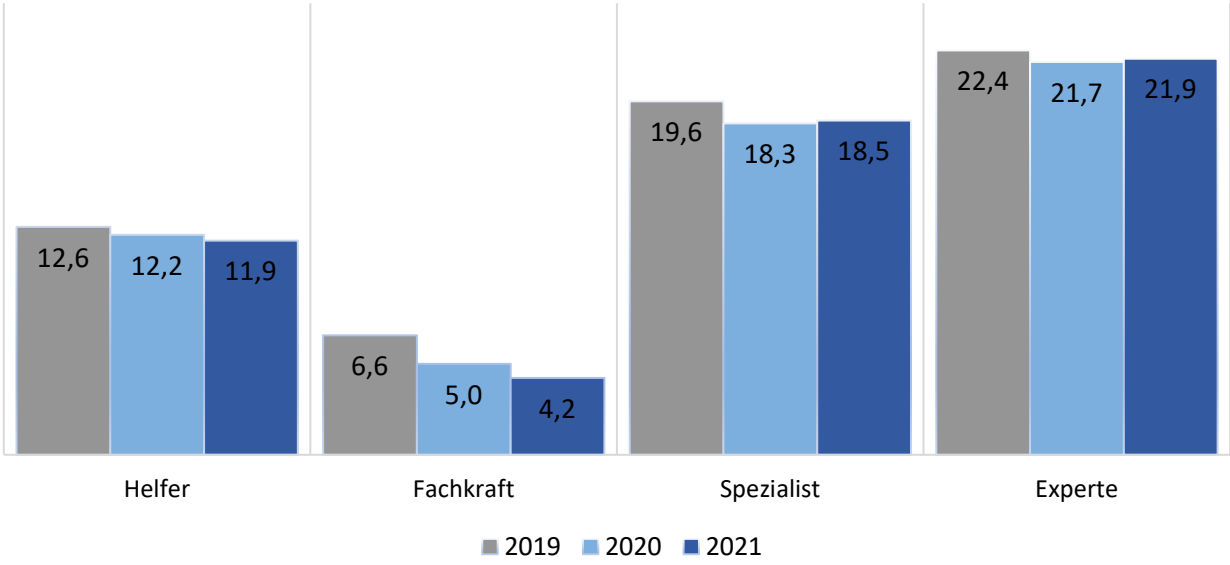


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf den verschiedenen Anforderungsniveaus von Stellen unterscheiden sich deutlich. Große Lohnlücken zeigen sich bei Stellen mit Führungsverantwortung, während bei Fachkraftfunktionen deutliche Entwicklungen in Richtung Entgeltgleichheit im Zeitverlauf sichtbar werden.

In den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 ist auf allen Anforderungsniveaus von Stellen eine Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erkennbar. Die stärksten Rückgänge werden bei Stellen mit Fachkraftfunktionen deutlich. Im Vergleich zum Vorpandemiejahr 2019 sinken die Lohnlücken bis 2021 um 2,4 Prozentpunkte. Die Abnahme im ersten Pandemiejahr 2020 ist deutlich größer als im darauffolgenden Jahr 2021. Diese Veränderungsdynamik verlangsamt sich während der Pandemie. Für Stellen mit Helferfunktionen zeigen sich demgegenüber während der beiden Pandemiejahre kontinuierlich Verkleinerungen der Lohnlücken, jedoch im Vergleich zum Vorpandemiejahr 2019 nur um 0,7 Prozentpunkte. Die Dynamik während beider Pandemiejahr ist vergleichbar. Demgegenüber gestaltet sich die Entwicklung auf den Funktionsebenen Spezialist und Experte etwas anders: In beiden Fällen nehmen die Lohnlücken im ersten Pandemiejahr ab und steigen jedoch im zweiten Pandemiejahr wieder leicht an. Möglicherweise zeigen sich in beiden Fällen auch Effekte von Kurzarbeitergeld, die im Jahr 2021 wieder schwächer werden. Deutlich wird insgesamt, dass die Lohnlücken auf Stellen für Fachkräfte während der Pandemie am stärksten reduziert werden. Möglicherweise finden insbesondere hier die finanziellen Anreize der Betriebe zur Bindung von Fachkräften ihren Niederschlag.

Abbildung 37:Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Anforderungsniveaus der Stellen und Jahren, Angaben in Prozent



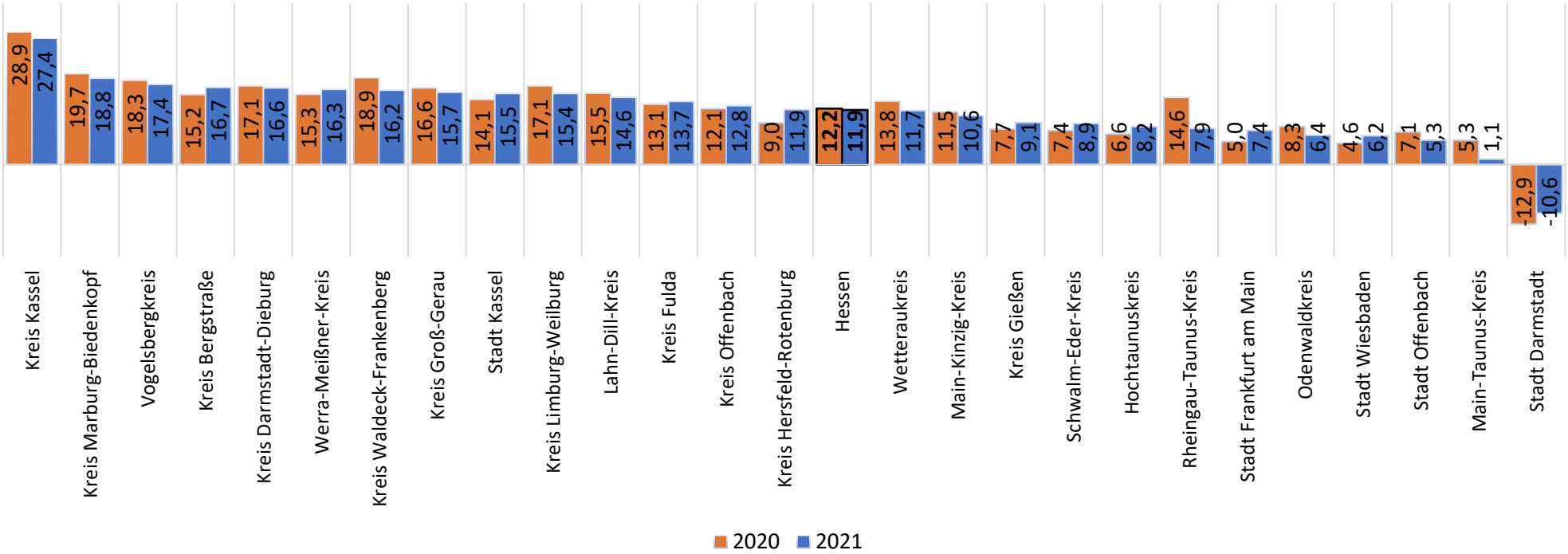
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Während der Pandemie sind die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung besonders auf Stellen für Fachkräfte deutlich kleiner geworden.

Das Ausmaß der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert in den beiden ersten Pandemiejahren 2020 und 2021 nicht nur zwischen den vier Anforderungsniveaus von Stellen, sondern auch regional im Vergleich von Kreisen und kreisfreien Städten deutlich.

Bei Stellen mit Helferfunktionen (keine oder eine einjährige Ausbildung vorausgesetzt) zeigen sich in den beiden Pandemiejahren deutliche regionale Unterschiede. Während im Kreis Kassel die Größen von Lohnlücken nahe an 30 Prozent sind, sind diese in der kreisfreien Stadt Offenbach, der kreisfreien Stadt Wiesbaden und dem Main-Taunus-Kreis nahe an der Entgeltgleichheit. Nachfolgend steht ein positiver Wert dafür, dass Männer mehr verdienen als Frauen, ein negativer Wert, dass Frauen mehr verdienen als Männer. Letzteres ist in der kreisfreien Stadt Darmstadt der Fall. In einigen Kommunen nehmen die Lohnlücken zwischen dem ersten Pandemiejahr 2020 und dem zweiten Jahr 2021 ab. Jedoch wird in einigen Kommunen auch deutlich, dass die Lohnlücken im Jahr 2021 wieder leichtzunehmen.

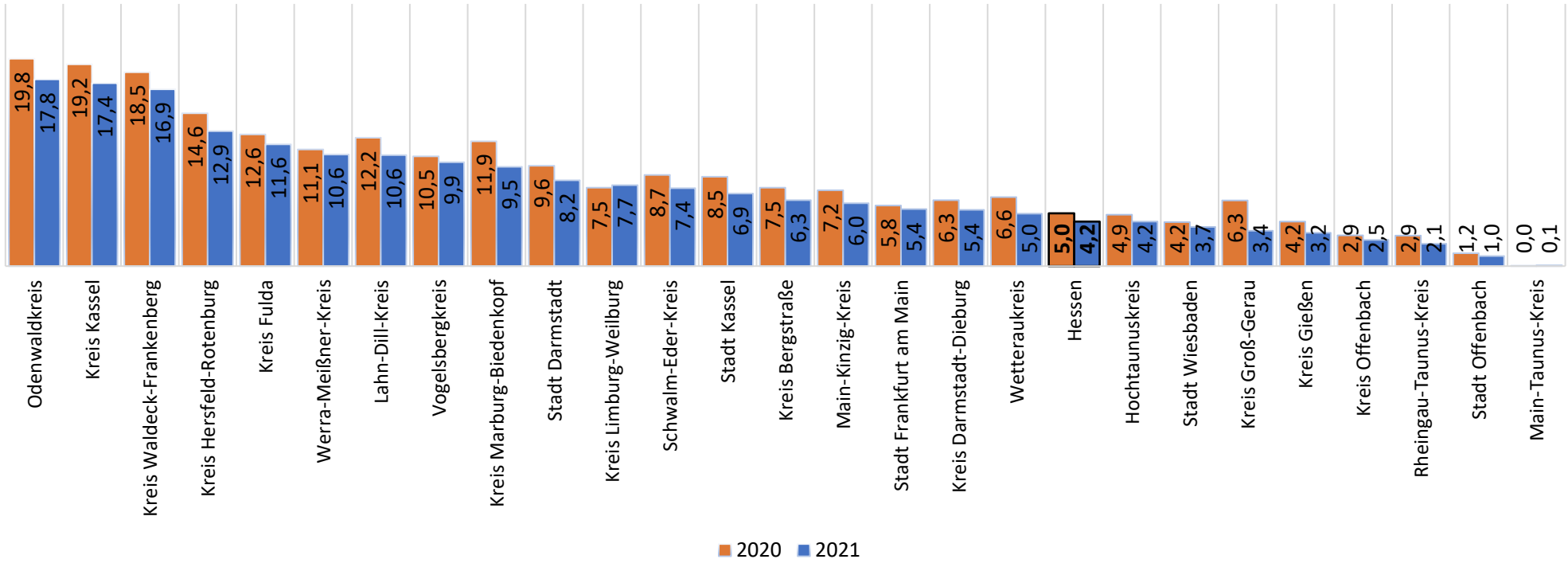
Abbildung 38: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Helfer“, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer.

Auch die Größe der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft (mindestens eine zweijährige Berufsausbildung oder ein berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder einer Kollegschule vorausgesetzt) variieren in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten deutlich. Während im Odenwaldkreis und im Kreis Kassel noch eine Lohnlücke von nahezu 20 Prozent besteht, ist in den Kreisen Gießen und Offenbach, dem Rheingau-Taunus-Kreis, der kreisfreien Stadt Offenbach und dem Main-Taunus-Kreis nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Grundlegend wird deutlich, dass die Lohnlücken in den Betrieben ländlich strukturierter Kreise noch größer sind als in Kommunen im urbanen Bereich oder dessen Nähe. Möglicherweise kann ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Lebenshaltungskosten und der finanziellen Anreize von Betrieben für Fachkraftbindung vorliegen. In der Mehrzahl der Kommunen werden die Lohnlücken im Verlauf der beiden Pandemiejahre immer kleiner.

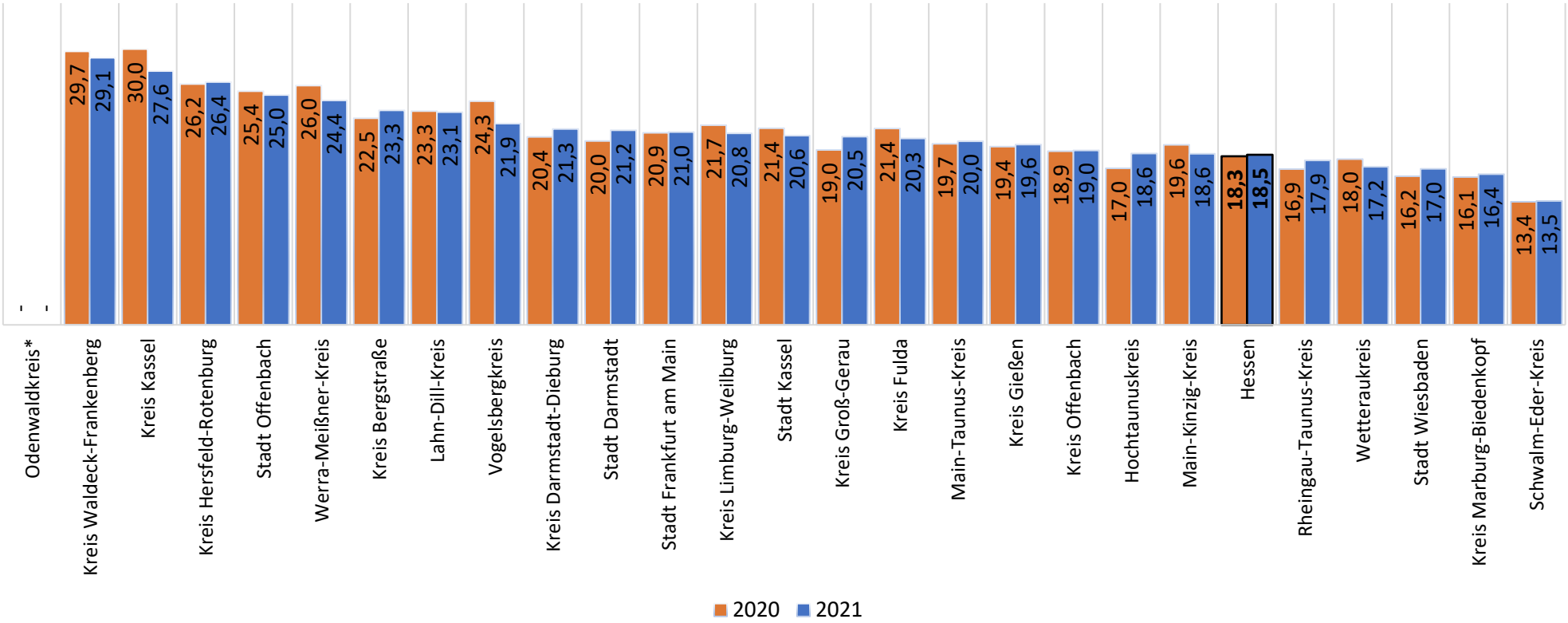
Abbildung 39: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Fachkraft“, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Höhe der Entgeltlücken bei Stellen mit Spezialistenfunktionen (eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. ein weiterführender Fachschul- oder Bachelorabschluss, kaufmännische Fortbildungen und ähnliche Weiterbildungen vorausgesetzt) variieren zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen ebenfalls. In keiner der Kommunen ist auf diesem Anforderungsniveau Entgeltgleichheit (absehbar) erreicht. In den Kreisen Waldeck-Frankenberg und Kassel betragen die Entgeltlücken noch knapp 30 Prozent, während im ebenfalls ländlich strukturierten Schwalm-Eder-Kreis oder im Kreis Marburg-Biedenkopf mit ca. 15 Prozent die geringsten Lohnlücken bestehen. Im Odenwaldkreis sind weniger als 500 Frauen auf dem Anforderungsniveau Spezialist in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt, weshalb für diesen Kreis aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen werden. In den meisten Kommunen nehmen die Lohnlücken während der Pandemie ab. In einigen Kommunen zeigen sich jedoch auch gegenteilige Entwicklungen: Im Kreis Darmstadt-Dieburg und in der kreisfreien Stadt Darmstadt steigen die Lohnlücken zwischen 2020 und 2021 wieder an. Kaum Veränderung im Jahr 2021 zeigt sich andererseits im Schwalm-Eder-Kreis oder in der kreisfreien Stadt Frankfurt. Es wird vor allem in jenen Kommunen, in welchen die Lücken im Jahr 2021 wieder größer geworden sind oder gegenüber 2020 gleichgeblieben sind, interessant sein, zu beobachten, ob im Jahr 2022 erneut eine Dynamik zur Annäherung an Entgeltgleichheit entsteht.

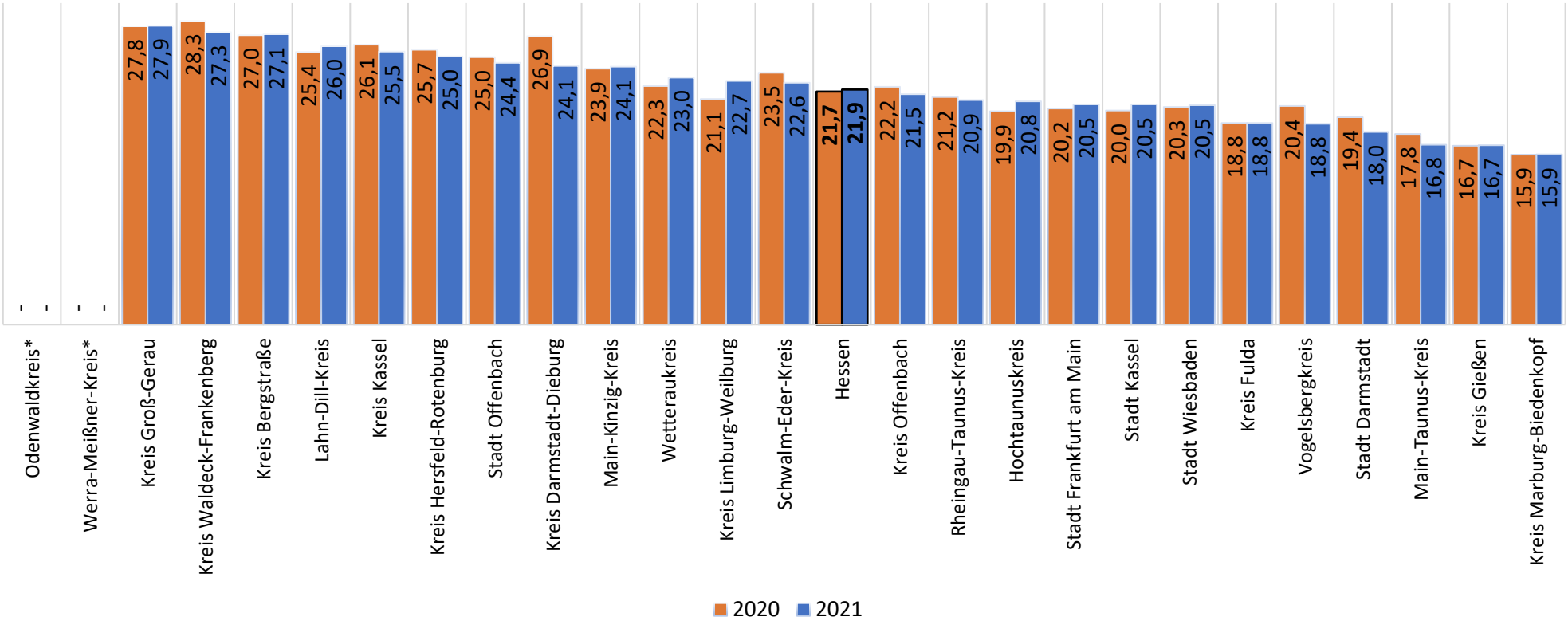
Abbildung 40: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Spezialist“, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *Im Odenwaldkreis sind weniger als 500 Frauen auf dem Anforderungsniveau „Spezialist“ in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

Wie bei den anderen Anforderungsniveaus variieren die Höhen der Lohnlücken auch für Stellen mit Expertenfunktionen im regionalen Vergleich deutlich. In keiner Kommune ist derzeit das Erreichen der Entgeltgleichheit in Sicht. Die geringsten Entgeltlücken weisen Stellen mit der Funktion Experte im Main-Taunus-Kreis, im Kreis Gießen und im Kreis Marburg-Biedenkopf auf. Dort betragen die Lücken knapp 15 Prozent. Demgegenüber sind Expertenfunktionen in den Kreisen Groß-Gerau, Waldeck-Frankenberg und Bergstraße mit fast doppelt so großen Lohnlücken von fast 30 Prozent verbunden. Im Odenwaldkreis und Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen auf dem Anforderungsniveau Experte in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen. Die Auswirkungen der Pandemie auf die Verringerung der Lohnlücken bei Experten scheinen im Vergleich der hessischen Kommunen unterschiedlich zu sein. In einigen Kommunen nehmen die Entgeltlücken im Verlauf der Pandemie ab, in anderen stagnieren sie und in einer dritten Gruppe werden diese zwischen 2020 und 2021 sogar wieder größer. Die Entwicklungen sind jedoch in allen Fällen nicht besonders dynamisch, es ergeben sich jeweils nur Veränderungen um wenige Prozentpunkte.

Abbildung 41: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Experte“, differenziert nach Regionen (Arbeitsort) und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *Im Odenwaldkreis und Werra-Meißner-Kreis sind weniger als 500 Frauen auf dem Anforderungsniveau „Experte“ in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit beschäftigt. In diesen Fällen werden aus Gründen des Datenschutzes keine Daten ausgewiesen.

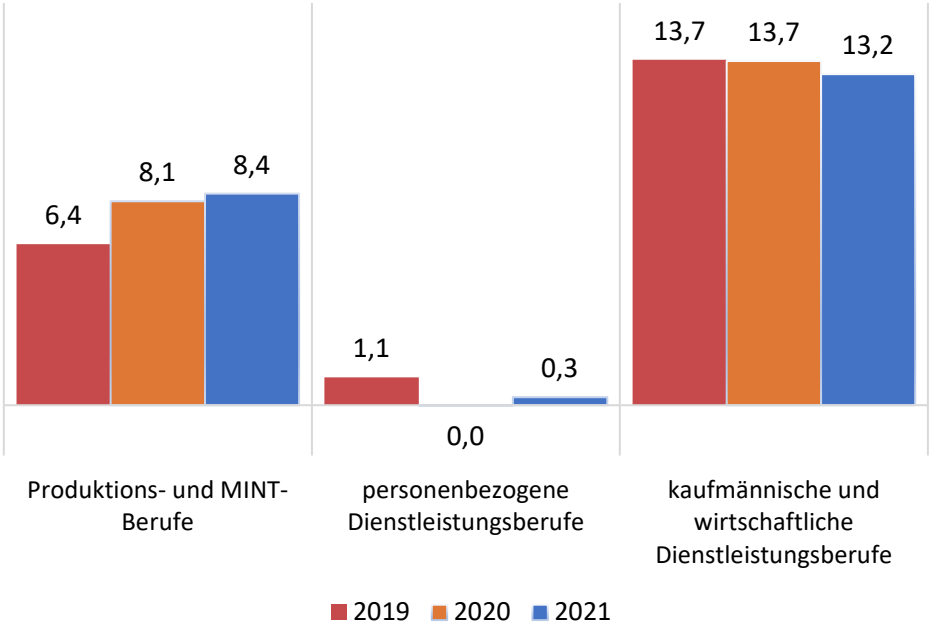
Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf den unterschiedlichen Anforderungsniveaus variieren zwischen Kreisen und kreisfreien Städten stark. Ein Rückgang der Lohnlücke in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 findet nicht überall statt. In einigen Regionen stagnieren die Lohnlücken oder werden im Verlauf der Pandemie sogar wieder (leicht) größer.

2.2 Lohnlücken bei Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus und der Besetzung mit verschiedenen Berufen

Die Beschäftigten auf den unterschiedlichen Anforderungsniveaus üben verschiedene Berufe aus. Die Einzelberufe werden im Folgenden zu 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 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 zum Berufssegment „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“. Weitere Informationen sind im Glossar zu finden.

Auf Stellen mit Helferfunktionen (keine oder eine einjährige Ausbildung vorausgesetzt) finden sich sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte aller drei Berufssektoren. Obwohl das Anforderungsniveau aller Stellen gleich hoch ist, unterscheidet sich das Ausmaß der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung je nach Berufssektor. Ist eine Helferfunktion in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 mit sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten besetzt, die dem Berufssektor personenbezogene Dienstleistungen angehören, also mit hoher Wahrscheinlichkeit in Pflege oder Erziehung tätig sind, dann ist Entgeltgleichheit erreicht. Dies mag sicherlich auch darin begründet sein, dass auf diesen Stellen der Männeranteil recht gering ausfallen dürfte. Für Helferstellen im Bereich der Produktions- und MINT-Berufe zeigen sich noch deutliche Lohnlücken, die jedoch mit knapp 8 Prozent bereits im einstelligen Bereich liegen. Gerade bei diesen Helferfunktionen dürften die Frauenanteile in der Produktion eher gering sein. Bei Helferinnen- und Helferfunktionen, die im kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsbereich besetzt werden, sind die Entgeltlücken im Vergleich mit ca. 13 Prozent noch am größten. Deutlich wird in allen drei Berufssektoren, dass sich auf der Helferfunktion zwischen 2020 und 2021 kaum Veränderungen der Lohnlücken ergeben. Die Dynamik zur Verringerung bzw. zur Veränderung von Lohnlücken in Helferfunktionen ist im Fortgang der Pandemie offensichtlich gering.

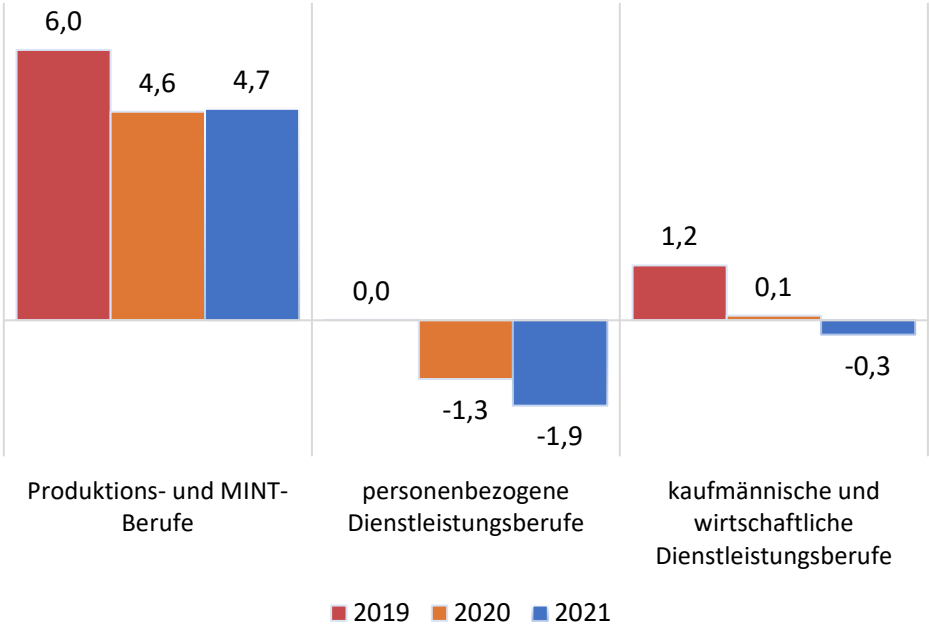
Abbildung 42:Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Helfer“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssektoren und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Auf Stellen mit Fachkraftniveau (mindestens eine zweijährige Berufsausbildung oder ein berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder einer Kollegschule vorausgesetzt) variieren die Lohnlücken beträchtlich, je nachdem, welchem Berufssektor die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigen angehören. Bei Stellen, die mit Fachkräften besetzt sind, die Berufe in den personenbezogenen Dienstleistungen oder in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen in hessischen Betrieben ausüben, ist Entgeltgleichheit erreicht, Frauen verdienen auf Fachkraftstellen sogar mehr als Männer. Während der Pandemie hat sich dieser Trend noch verstärkt. Im Falle von Stellen für Fachkräfte in den Produktions- und MINT-Berufen sind die Lohnlücken mit knapp 4 Prozent ebenfalls schon niedrig und bewegen sich in Richtung Entgeltgleichheit. Während der Pandemie scheint es auf diesen Stellen keine Veränderungsdynamik zu geben. Die vermuteten finanziellen Anreize der Arbeitgebenden während der Pandemie zur besseren Bindung von Fachkräften, bei denen Mangel besteht, bilden sich hier entgegen der Erwartung nicht ab.

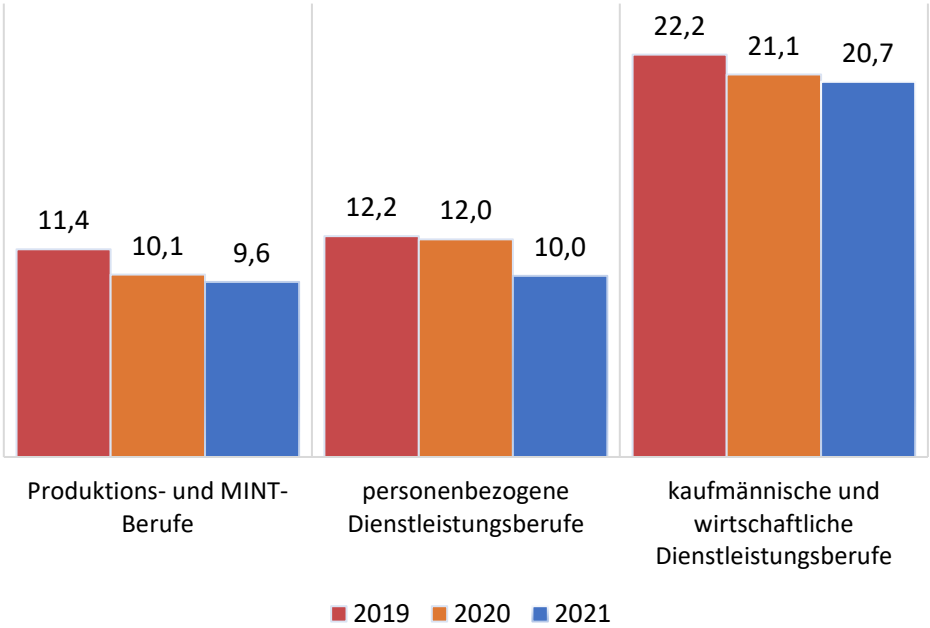
Abbildung 43: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Fachkraft“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssektoren und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer.

Bei Stellen mit der Funktion Spezialist (eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. ein weiterführender Fachschul- oder Bachelorabschluss vorausgesetzt, kaufmännische Fortbildungen und ähnliche Weiterbildungen), die mit höheren Entgelten verbunden sind, zeigen sich noch deutliche Entgeltlücken. Geht es um Berufe in den personenbezogenen Dienstleistungen oder in den Produktions- und MINT-Berufen, betragen die Lohnlücken in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 noch gut 10 Prozent. Als doppelt so groß erweisen sich demgegenüber die Lohnlücken von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufsfeldern. Während der Pandemie, vom Jahr 2020 bis zum Jahr 2021, besteht eine geringe Dynamik bei der Annäherung an Entgeltgleichheit.

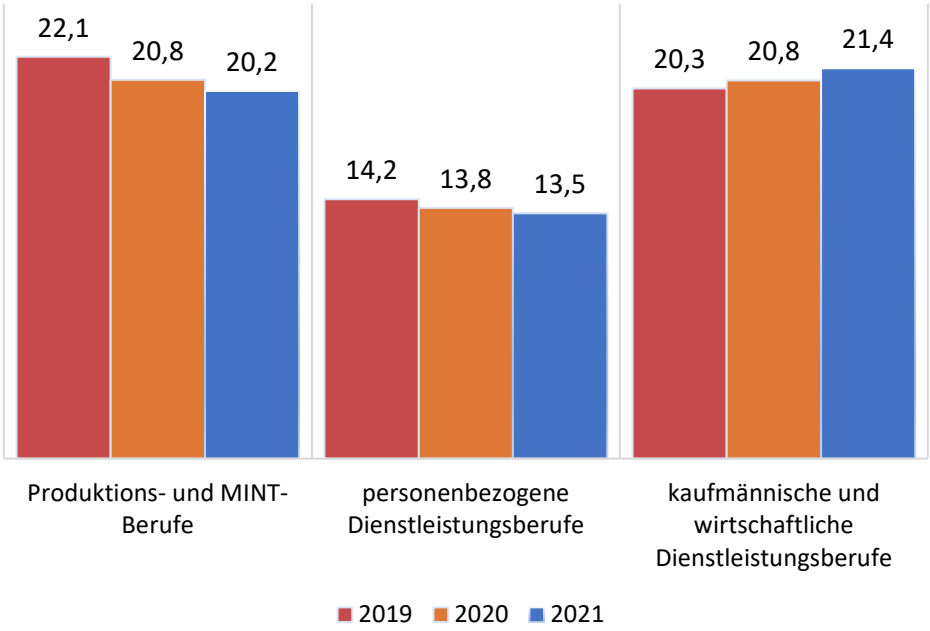
Abbildung 44: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Spezialist“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssektoren und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Stellen mit der Funktion Experte (ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium vorausgesetzt) sind oft mit Führungsverantwortung im mittleren Management und entsprechend hohen Entgelten verbunden. Auf diesen Stellen zeigen sich noch deutliche Lohnlücken in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021. Allerdings unterscheiden sich das Ausmaß der Lücken wiederum je nach Berufssektor. Frauen, die den Berufssektoren Produktions- und MINT-Berufe oder den kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen angehören, verdienen im Schnitt ein Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Falle der Berufssektoren aus den personenbezogenen Dienstleistungsberufen ist die Lohnlücke mit ca. 13 Prozent deutlich geringer. Allerdings gehören hierzu die großen Berufsfelder der Pflege, Gesundheit und Erziehung, also den sogenannten Frauenberufen, in welchen vor allem Frauen beschäftigt sind. Die Veränderungsdynamik bei der Entwicklung der Lohnlücken ist während der Pandemie nicht sehr stark. Deutlich wird jedoch, dass im Verlauf der Pandemie die Entgeltlücke bei den Expertenfunktionen mit fachlichem Hintergrund in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufssektoren wieder größer wird.

Abbildung 45: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung auf Stellen mit dem Anforderungsniveau „Experte“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Berufssektoren und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern auf den verschiedenen Anforderungsniveaus von Stellen variieren in Abhängigkeit von den Berufen der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, die diese Stellen innehaben. Es wird deutlich, dass zwar ein starker Einfluss der einzelnen Anforderungsniveaus auf die Höhe der Lohnlücken vorliegt und dass die Lohnlücken mit ansteigendem Niveau grundsätzlich zunehmen. Jedoch scheinen auch die Berufe einen starken Einfluss auf die Entwicklung der Entgeltlücken auszuüben. Dies führt dazu, dass auch auf gleichem Stellenniveau je nach beruflicher Ausrichtung der Beschäftigten deutliche Unterschiede in den Lohnlücken bestehen können.

Die Annäherung an Entgeltgleichheit im Verlauf der Pandemie ist dabei nicht immer gegeben. In spezifischen Konstellationen von Stellenniveaus und Berufssektoren stagniert die Entwicklung der Entgeltlücken oder die Lücken vergrößern sich zwischen 2020 und 2021 sogar wieder. Damit verdeutlichen die Analysen, dass eine differenzierte Betrachtung verschiedener Konstellationen von Berufen und Stellenniveaus sinnvoll ist, um der Heterogenität der Entwicklung der Lohnlücken gerecht werden zu können. Eine hohe Transparenz ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass zielgenaue Maßnahmen zur Erreichung der Entgeltgleichheit möglich werden.

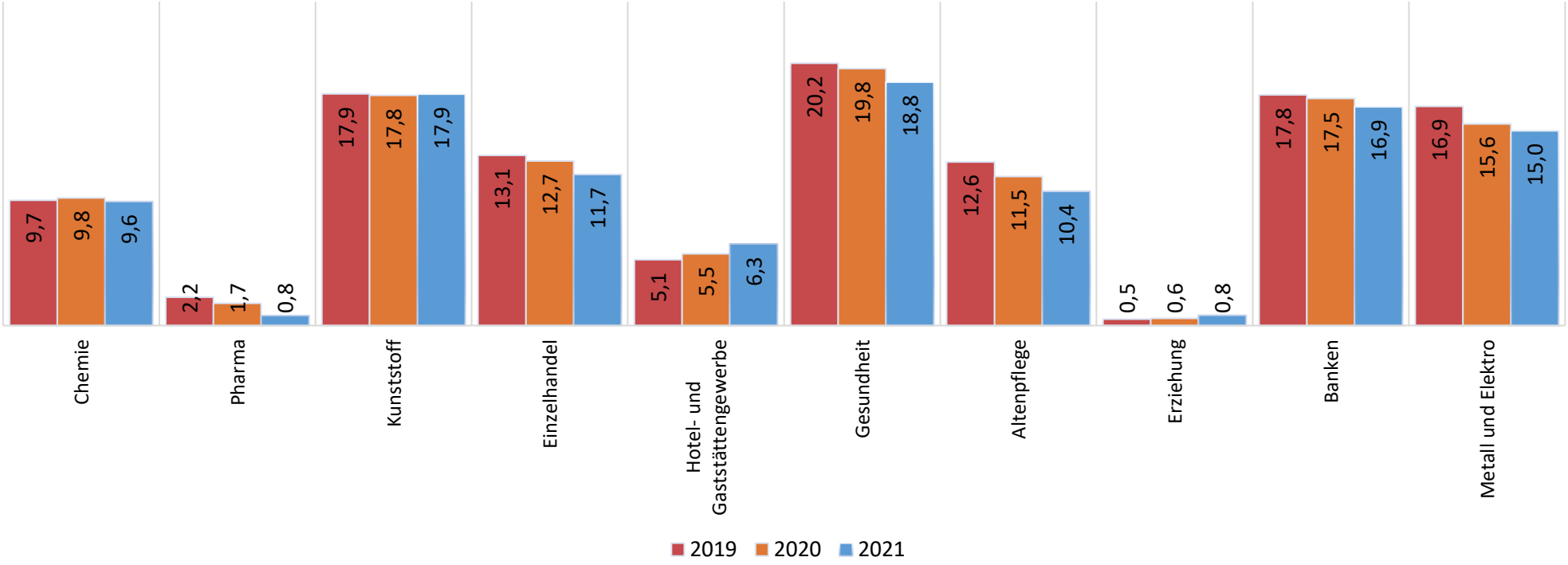
Nachdem die Lohnlücken auf den verschiedenen Niveaus von Stellen zwar schon den Fokus auf Betriebe richten, soll im Folgenden die Lage in Betrieben von zehn großen Branchen Hessens genauer betrachtet werden.

2.3 Entwicklung von Lohnlücken und Beschäftigungsstrukturen in großen Branchen in Hessen

Zu den zehn großen Branchen in Hessen gehören die Chemiebranche, die Pharmabranche, das Kunststoffgewerbe, der Einzelhandel, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Gesundheitsbranche, die Altenpflege, die Erziehung, das Bankengewerbe sowie die Metall- und Elektrobranche. Die Vertreterinnen und Vertreter dieser Branchen begleiten im sogenannten Sozialpartnerdialog, den Diskurs zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Hessen.

Alle diese Branchen unterscheiden sich hinsichtlich der Lohnlücken, die im Durchschnitt der jeweils zugehörigen Betriebe statistisch für die dort sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gemessen werden, stark. Die größten und die kleinsten Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung finden sich in Branchen, in welchen die sogenannten Frauenberufe stark vertreten sind. Die Gesundheitsbranche, welche Krankenhäuser und Rehabilitationskliniken einschließt, weist eine Lohnlücke von ca. 18 Prozent auf, während in der Erziehung mit Tagespflege sowie weiteren ambulanten und stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe Entgeltgleichheit bereits erreicht ist. Dies trifft auch auf die sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Pharmabranche und mit deutlicher Tendenz dahin auf das Hotel- und Gaststättengewerbe zu. Im mittleren Bereich befinden sich die Kunststoffbranche, das Bankengewerbe sowie die Metall- und Elektrobranche mit den größten Anteilen in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern, gefolgt vom Einzelhandel und der Altenpflege.

Abbildung 46: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Wirtschaftsbranchen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK

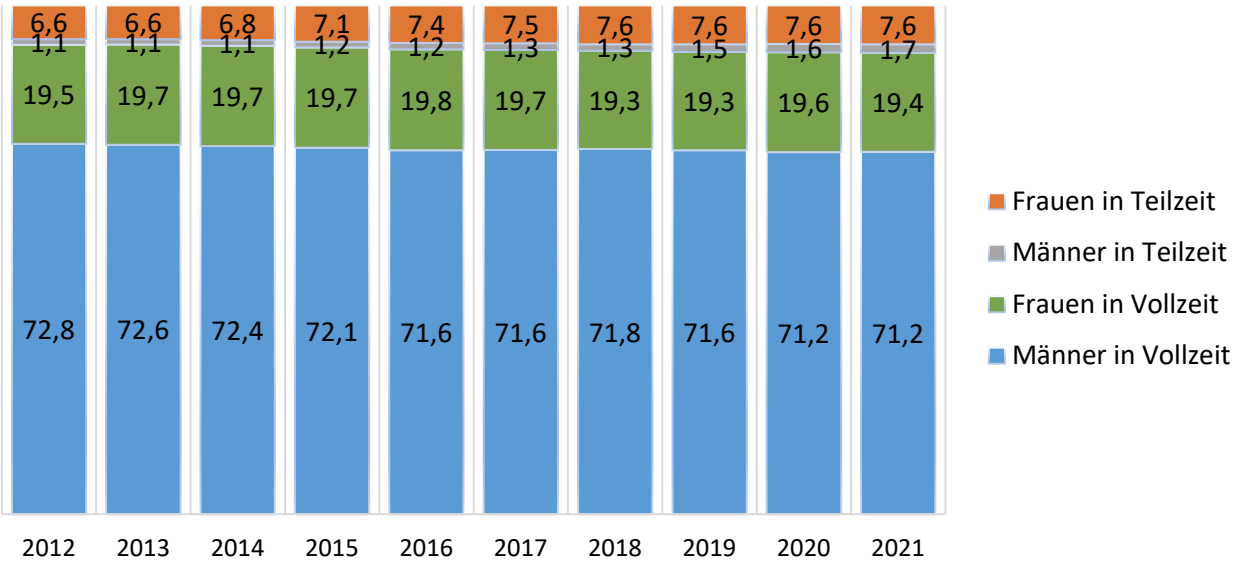
Die Größen von Lohnlücken werden in den einzelnen Branchen von verschiedenen Faktoren beeinflusst, wie oben schon angedeutet wird. Es geht also um den Anteil von Frauen und Männern, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, und eben auch um deren Arbeitszeitumfang. Darüber hinaus spielt vermutlich das jeweilige Lohn- bzw. Entgeltniveau einer Branche eine Rolle sowie Entwicklungen der Branchen in den vergangenen Jahren, so dass bestimmte Entwicklungspfade als ebenfalls relevant erachtet werden können. Im Folgenden werden deshalb für jede der zehn großen Branchen in Hessen Beschäftigungs- und Entgeltstrukturen in der Entwicklung seit 2012 als jeweilige Hintergrundinformationen für die Entwicklung der branchenbezogenen Lohnlücken vorgestellt.

2.3.1 Chemiebranche in Hessen

Es handelt sich hier um ein Branchencluster, welches auf der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) basiert. Im Einzeln wird die Chemiebranche durch die Bereiche Herstellung von Industriegasen (20.11.0), von Farbstoffen und Pigmenten (20.12.0), von sonstigen anorganischen Grundstoffen und Chemikalien (20.13.0), von sonstigen organischen Grundstoffen und Chemikalien (20.14.0), von Düngemitteln und Stickstoffverbindungen (20.12.0), von Kunststoffen in Primärformen (20.16.0), von synthetischem Kautschuk in Primärformen (20.17.0), von Schädlingsbekämpfungs-, Pflanzenschutz- und Desinfektionsmitteln (20.20.0), von Anstrichmitteln, Druckfarben und Kitten (20.30.0), von Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Poliermitteln (20.41.0), von Körperpflegemitteln und Duftstoffen (20.42.0), von pyrotechnischen Erzeugnissen (20.51.0), Herstellung von Klebstoffen (20.52.0), von ätherischen Ölen (20.53.0), von sonstigen chemischen Erzeugnissen a. n. g. (20.59.0) sowie von Chemiefasern (20.60.0) gebildet.

Die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Chemiebranche im Jahr 2021 sind Männer (72,9 Prozent), und diese arbeiten vor allem in Vollzeit (71,2 Prozent). Der Frauenanteil ist mit 27 Prozent gering, wobei die meisten Frauen in Vollzeit (19,4) beschäftigt sind. Die Beschäftigtenzahlen sind bei Frauen und Männern in der Branche seit 2012 kontinuierlich angestiegen. Der Teilzeitanteil ist im Jahr 2021 immer noch auf niedrigem Niveau.

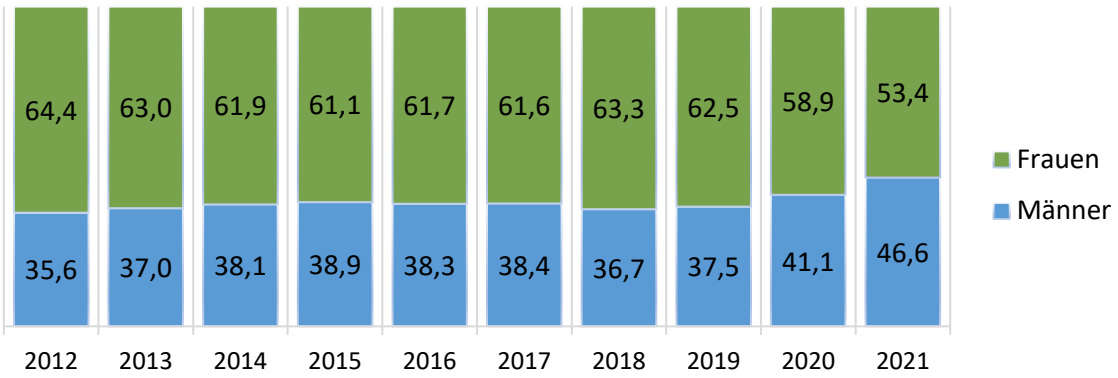
Abbildung 47: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Chemie“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

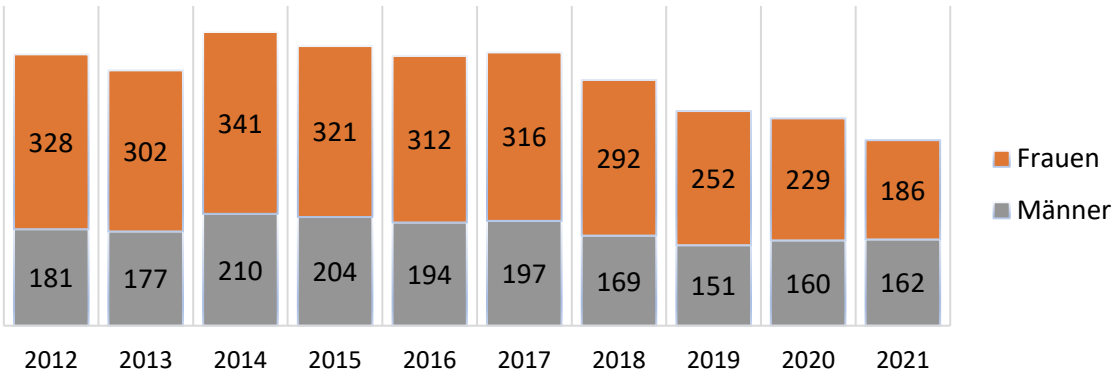
Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist sehr niedrig und beträgt im Jahr 2021 genau 1,3 Prozent. Sie ist seit 2012 rückläufig. Dies trifft sowohl auf Frauen als auch auf Männer zu. Im Jahr 2021 sind noch etwas mehr Frauen in geringfügiger Beschäftigung tätig als Männer.

Abbildung 48: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Chemie“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

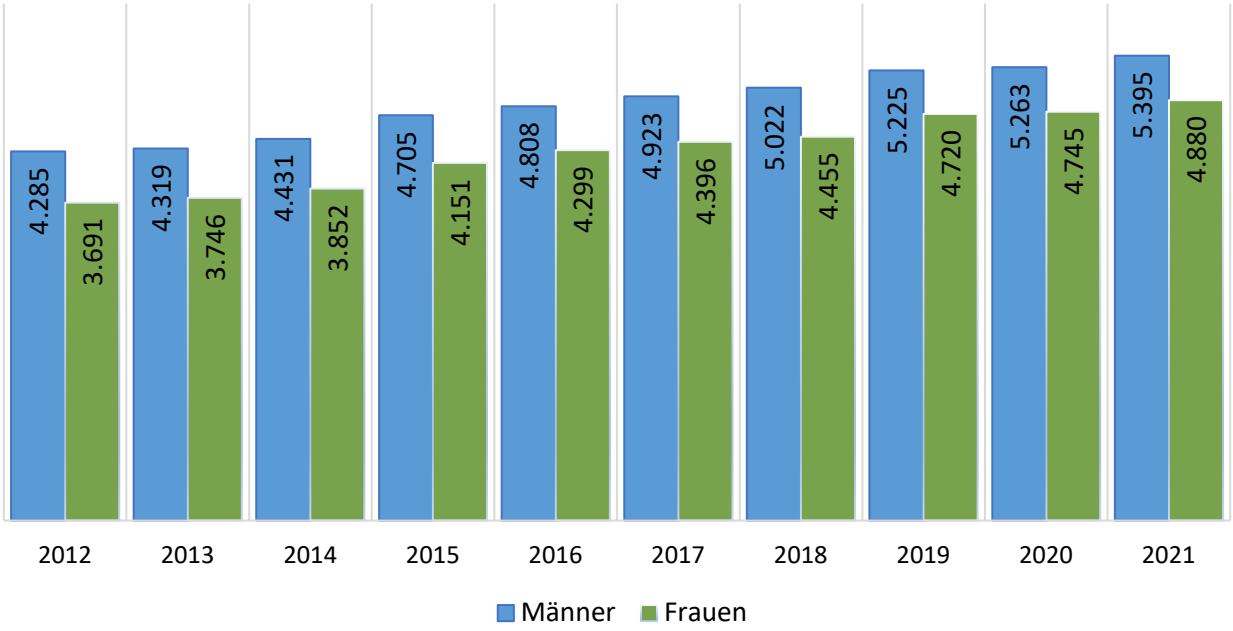
Abbildung 49: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Chemie“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten steigen in der Chemiebranche im betrachteten Zeitraum von 2012 bis 2021 kontinuierlich an. Die Bruttomonatsentgelte der Männer sind höher als jene der Frauen.

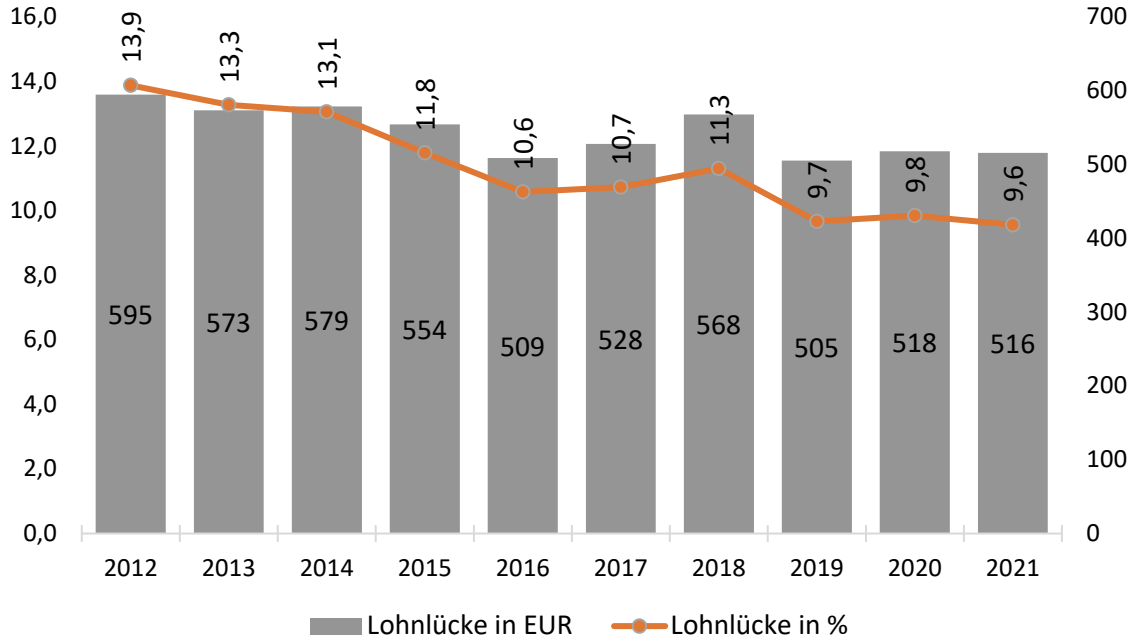
Abbildung 50: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Chemie“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den Betrieben der Chemiebranche in Hessen sind zwischen 2012 und 2021 rückläufig. Allerdings ist die Entwicklung über die Jahre nicht gleichförmig.

Abbildung 51:Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Chemie“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

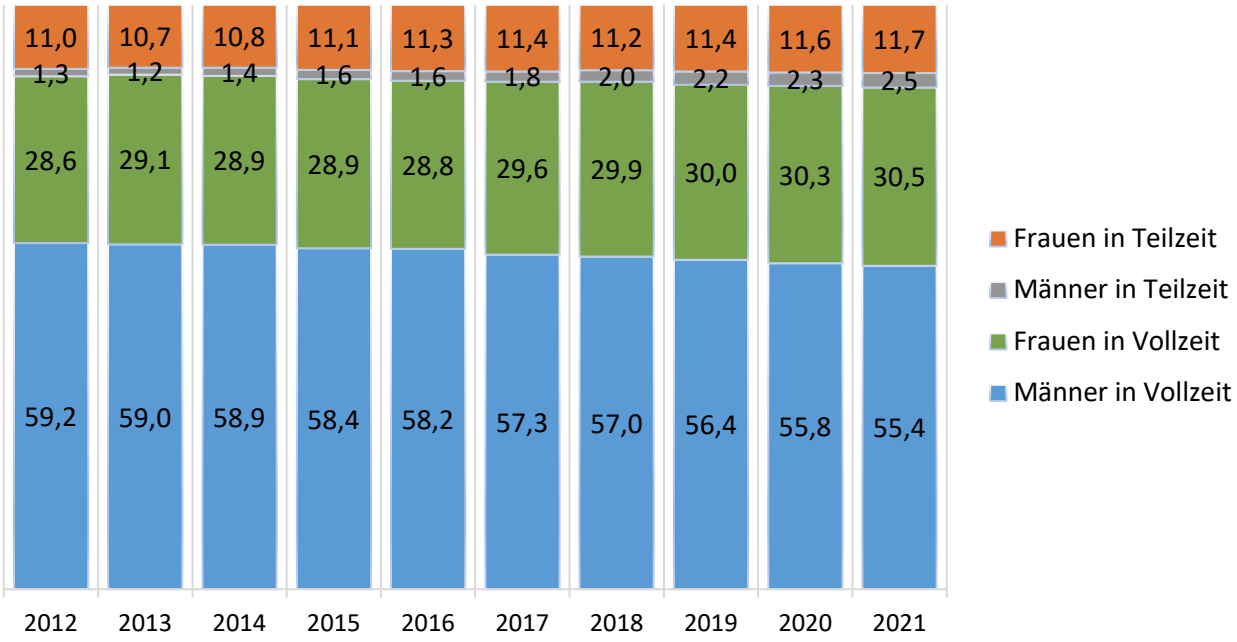
Die meisten in der Chemiebranche sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind männlich und arbeiten in Vollzeit. Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter ist sehr gering und nimmt im Zeitverlauf seit 2012 ab. Die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung werden zwischen 2012 und 2021 geringer, jedoch ist die Entwicklung nicht gleichförmig. Im Jahr 2021 liegt die Lohnlücke in der Branche unter 10 Prozent.

2.3.2 Pharmabranche in Hessen

Es handelt sich hier um ein Branchencluster, das auf der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) basiert. Die Pharmabranche besteht aus zwei Unterklassen der WZ 2008: Herstellung von pharmazeutischen Grundstoffen (21.10.0) sowie Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen (21.10.0).

Weit über die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pharmabranche sind männlich und arbeiten in Vollzeit. Der Anteil der Frauen umfasst 2021 insgesamt 42,2 Prozent, wobei ca. zwei Drittel in Vollzeit erwerbstätig sind. Im Vergleich zu anderen Branchen ist der Anteil von Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung überdurchschnittlich hoch.

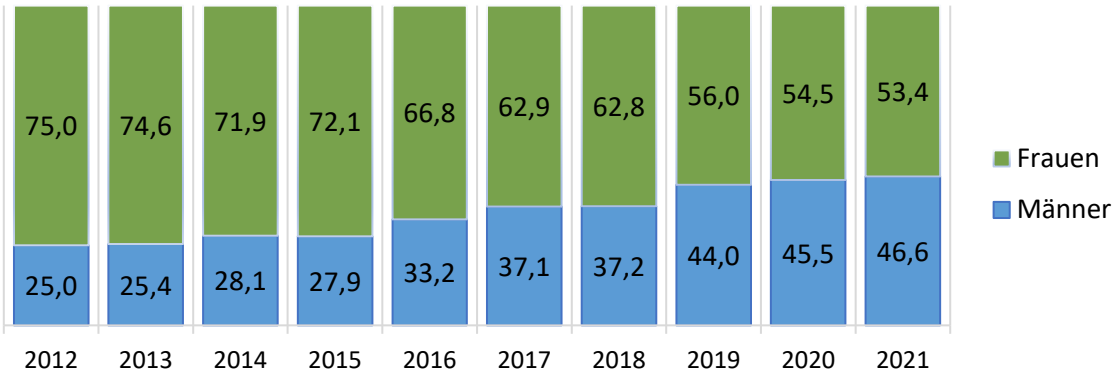
Abbildung 52: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Pharma“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

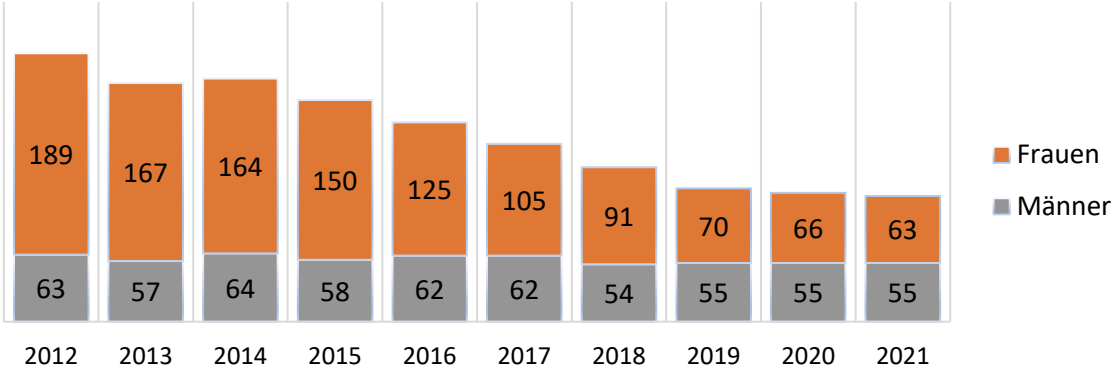
Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt in der Pharmabranche konstant über die Jahre unter einem Prozent. Im Zeitraum von 2012 bis 2021 ist die absolute Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten bei den Frauen auf ein Drittel zurückgegangen.

Abbildung 53: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Pharma“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

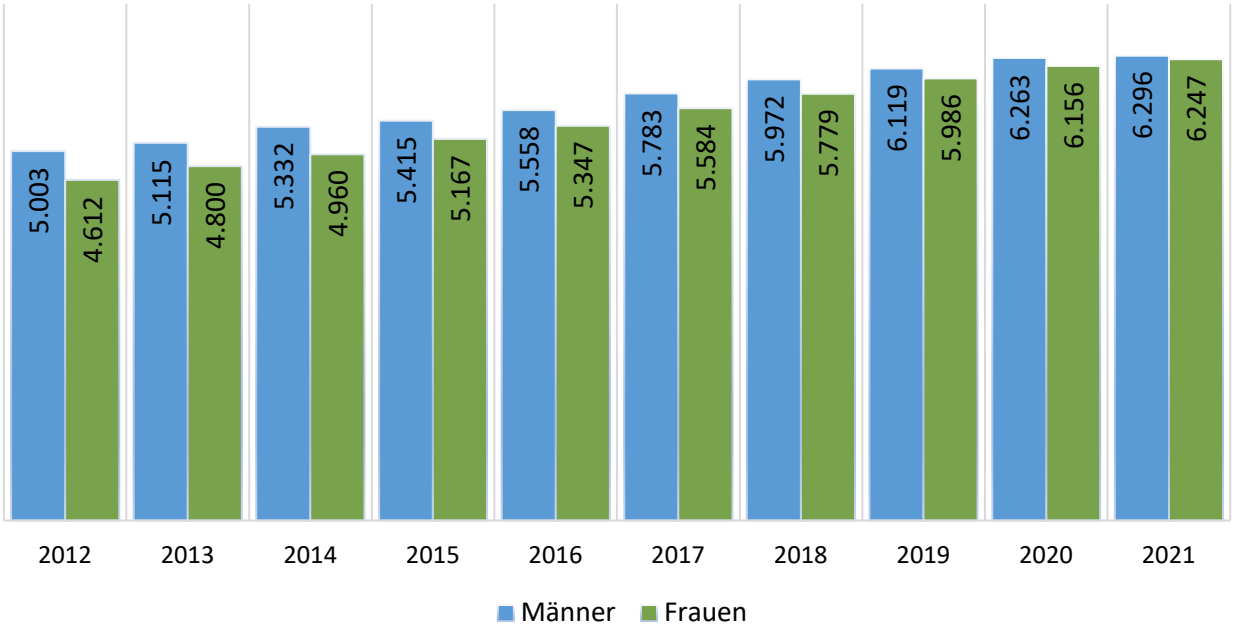
Abbildung 54: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Pharma“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in hessischen Betrieben der Pharmabranche sind seit 2012 kontinuierlich angestiegen. Im zweiten Pandemiejahr 2021 liegen die Entgelte von Frauen und Männern bereits recht nahe beieinander.

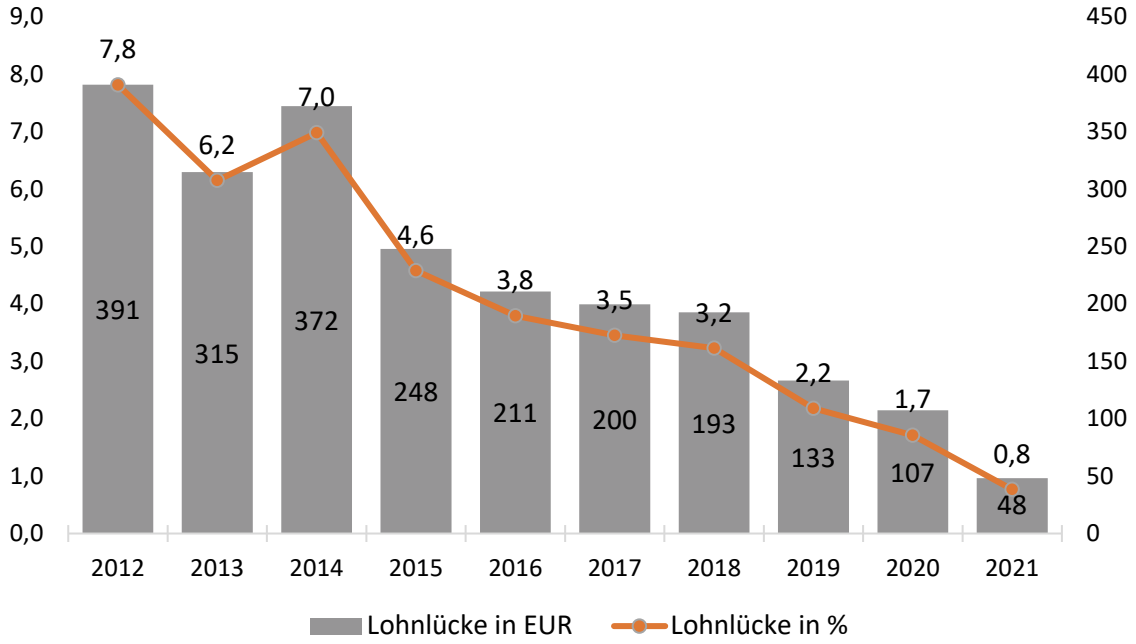
Abbildung 55: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Pharma“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Pharmabranche verringert sich zwischen 2012 und 2021 kontinuierlich. Im Jahr 2021 ist mit einer Lücke von 0,8 Prozent Entgeltgleichheit erreicht.

Abbildung 56: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Pharma“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

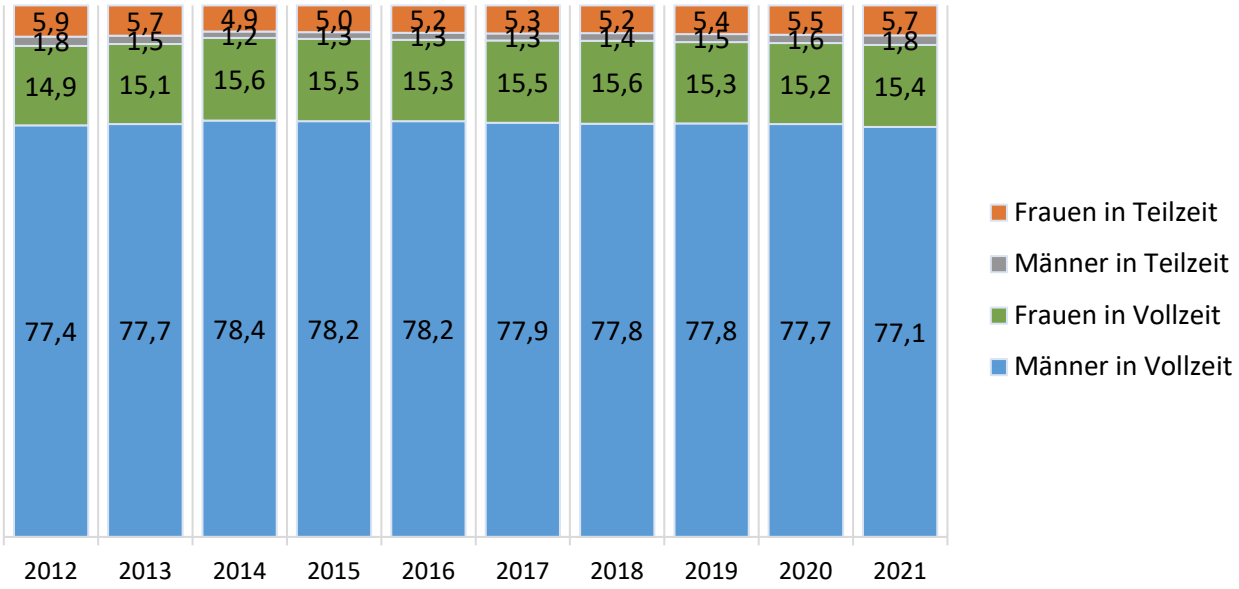
In der Pharmabranche sind die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit erwerbstätig. Im Vergleich zu anderen gewerblichen Branchen ist der Frauenanteil hoch. Zwei Drittel der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Vollzeit tätig. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist im Jahr 2021 äußerst gering. Entgeltgleichheit ist bei den in Vollzeit Beschäftigten in der Pharmabranche in Hessen erreicht. In der Branche sind kaum geringfügig Beschäftigte tätig.

2.3.3 Kunststoffgewerbe in Hessen

Es handelt sich hier um ein Branchencluster, welches auf der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) basiert und folgende Unterklassen der WZ 2008 beinhaltet: Herstellung und Runderneuerung von Bereifungen (22.11.0), Herstellung von sonstigen Gummiwaren (22.19.0), Herstellung von Platten, Folien, Schläuchen und Profilen aus Kunststoffen (22.21.0), Herstellung von Verpackungsmitteln aus Kunststoffen (22.22.0), Herstellung von Baubedarfsartikeln aus Kunststoffen (22.23.0) sowie Herstellung von sonstigen Kunststoffwaren (22.29.0).

78,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Kunststoffgewerbe in Hessen sind männlich, 77,1 Prozent davon arbeiten in Vollzeit. Der Frauenanteil ist mit 21,1 Prozent eher gering. Jedoch sind ca. zwei Drittel aller Frauen in Vollzeit sozialversicherungspflichtig erwerbstätig. Die Beschäftigtenzahlen in der Branche sind von 2012 bis 2021 relativ stabil.

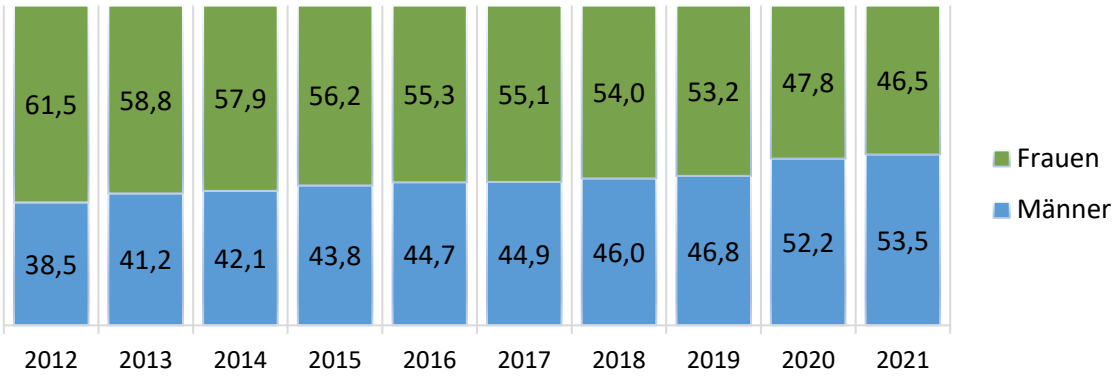
Abbildung 57: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Kunststoff“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

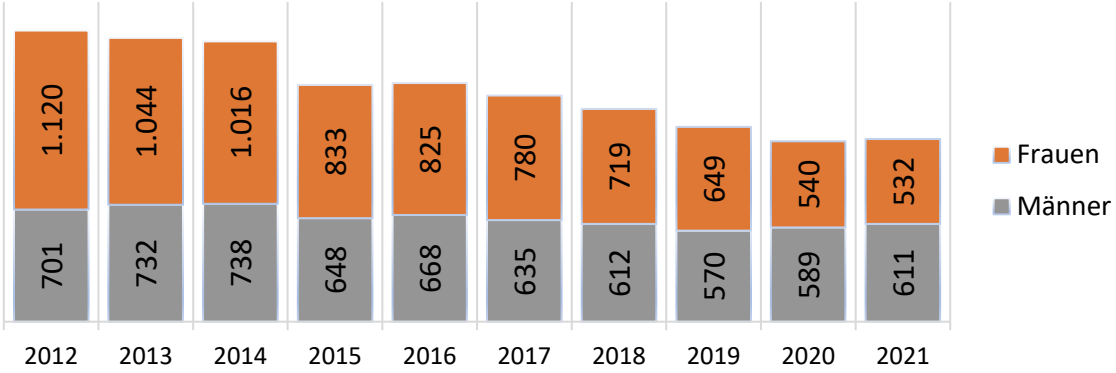
Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist mit 3,3 Prozent sehr gering. Zwischen 2012 und 2021 ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Kunststoffgewerbe rückläufig, dies ist vor allem auf den Rückgang von weiblichen Minijobberinnen zurückzuführen.

Abbildung 58: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Kunststoff“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

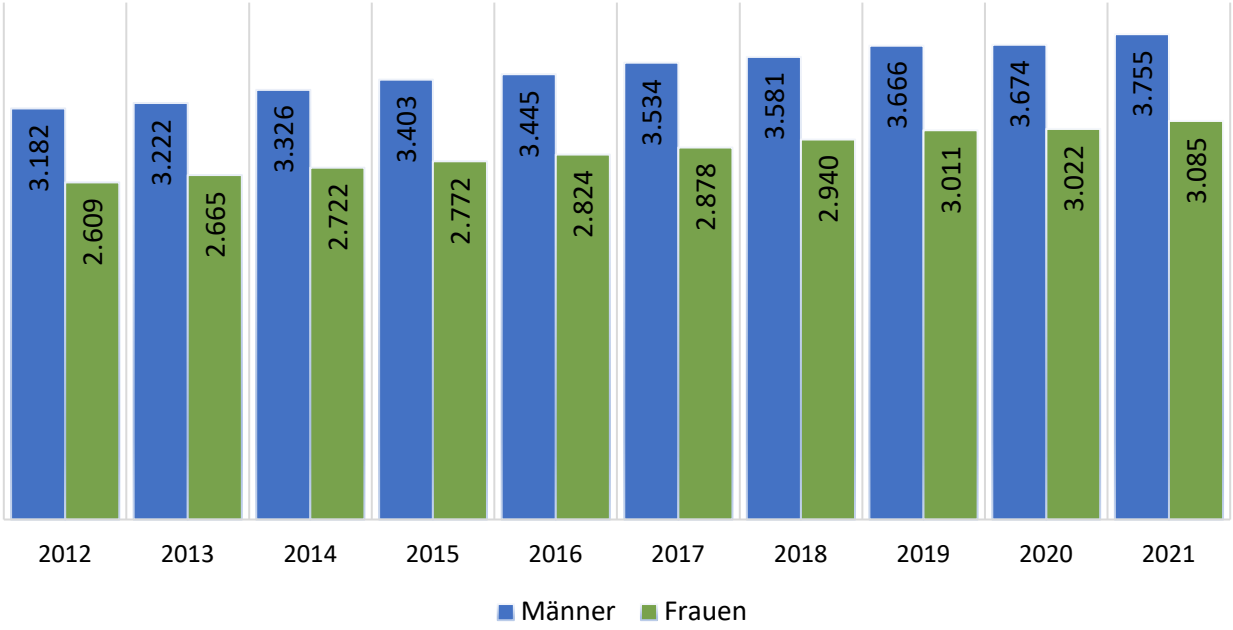
Abbildung 59: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Kunststoff“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte steigen zwischen 2012 und 2021 stetig an. Die Entgelte von Frauen sind niedriger als jene von Männern.

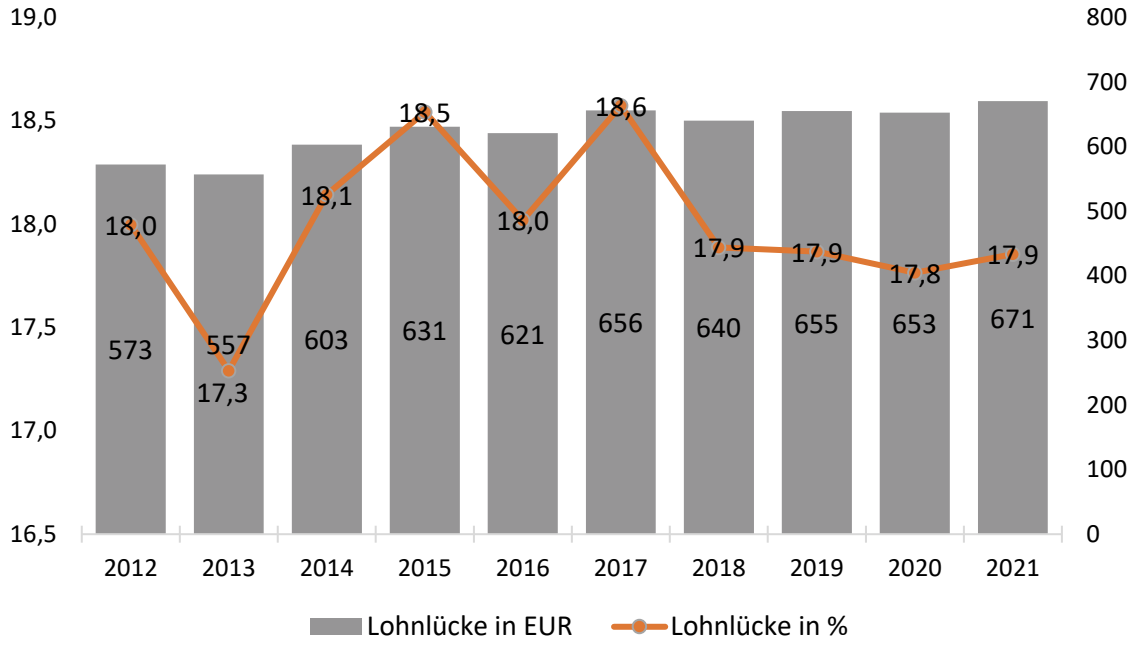
Abbildung 60: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Kunststoff“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Von 2012 bis 2021 bleibt die relative (prozentuale) Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung recht konstant und schwankt bei ca. 18 Prozent. Durch die Erhöhung der Entgelte werden jedoch die Eurobeträge, die Frauen weniger als Männer verdienen, kontinuierlich größer. Eine Entwicklung in Richtung Entgeltgleichheit zeichnet sich in den vergangenen Jahren nicht ab.

Abbildung 61: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Kunststoff“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

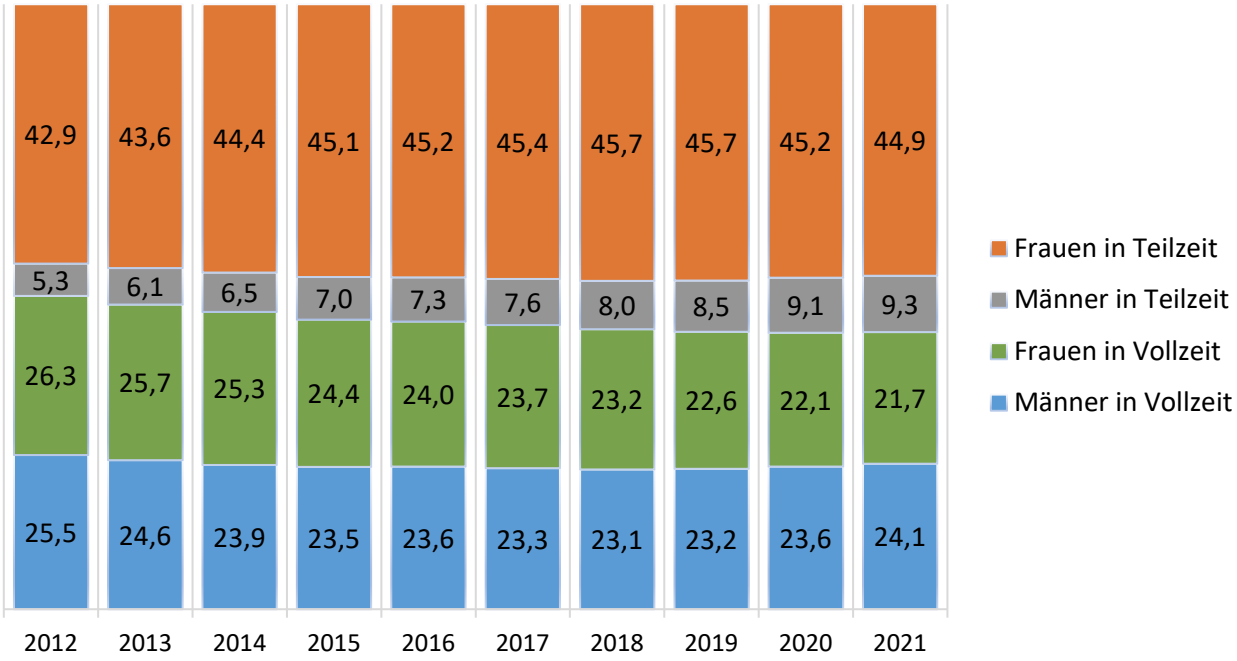
Im Kunststoffgewerbe sind die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten männlich und arbeiten in Vollzeit. Bei den Frauen sind ca. zwei Drittel in Vollzeit erwerbstätig. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern verharrt in den letzten zehn Jahren bei ca. 18 Prozent. Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter ist sehr gering.

2.3.4 Einzelhandelsbranche in Hessen

Gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) zählen zur Branche „Einzelhandel“ der Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, Hauptrichtung Nahrungs- und Genussmittel, Getränke und Tabakwaren (47.11.0), mit Obst, Gemüse und Kartoffeln (47.21.0), mit Fleisch und Fleischwaren (47.22.0), mit Fisch, Meeresfrüchten und Fischerzeugnissen (47.12.0), mit Back- und Süßwaren (47.24.0), mit Getränken (47.25.0), mit Tabakwaren (47.27.0), mit Nahrungs- und Genussmitteln (47.29.0), in fremdem Namen mit Motorenkraftstoffen (Agenturtankstellen) (47.30.1), in eigenem Namen mit Motorenkraftstoffen (Freie Tankstellen) (47.30.2), mit Geräten der Unterhaltungselektronik (47.43.0), mit Textilien (47.51.0), Einzelhandel mit Vorhängen, Teppichen, Fußbodenbelägen und Tapeten (47.53.0), Einzelhandel mit elektrischen Haushaltsgeräten (47.54.0), Einzelhandel mit Wohnmöbeln (47.59.0), Einzelhandel mit Musikinstrumenten und Musikalien (47.59.3), Einzelhandel mit Haushaltsgegenständen a. n. g. (47.59.9), Einzelhandel mit Schreib- und Papierwaren, Schul- und Büroartikeln (47.62.2), Einzelhandel mit Fahrrädern, Fahrradteilen und -zubehör (47.64.1), Einzelhandel mit Sport- und Campingartikeln (ohne Campingmöbel) (47.64.2), Einzelhandel mit Spielwaren (47.65.0), Einzelhandel mit Bekleidung (47.71.0), Einzelhandel mit Schuhen (47.72.1), Einzelhandel mit Lederwaren und Reisegepäck (47.72.2), Einzelhandel mit medizinischen und orthopädischen Artikeln (47.74.0), Einzelhandel mit kosmetischen Erzeugnissen und Körperpflegemitteln (47.75.0), Einzelhandel mit Uhren und Schmuck (47.77.0), Einzelhandel mit Kunstgegenständen, Bildern, kunstgewerblichen Erzeugnissen, Briefmarken, Münzen und Geschenkartikeln (47.78.3) sowie Wett-, Toto- und Lotteriewesen (92.00.3).

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den Einzelhandelsbetrieben in Hessen steigt im Zeitraum von 2012 bis 2021 leicht an. Deutlich mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Teilzeit erwerbstätig. Den Großteil der Teilzeitkräfte machen Frauen aus. Bei den Vollzeitbeschäftigten ist der Frauen- und der Männeranteil nahezu gleich groß.

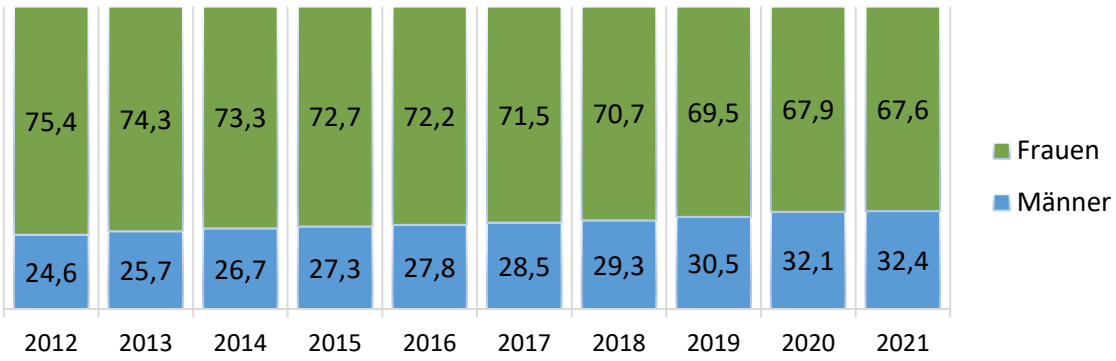
Abbildung 62: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Einzelhandel“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

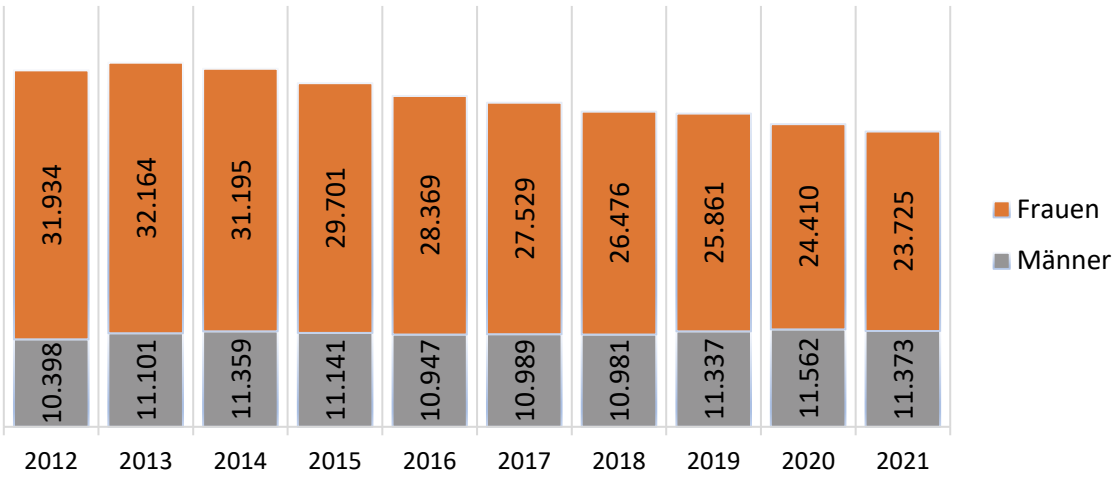
Ein knappes Fünftel (22,3 Prozent) aller Beschäftigten im Einzelhandel ist ausschließlich geringfügig beschäftigt. Zwei Drittel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind weiblich. Seit 2012 ist der Frauenanteil jedoch ebenso rückläufig wie die absolute Zahl.

Abbildung 63: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Einzelhandel“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

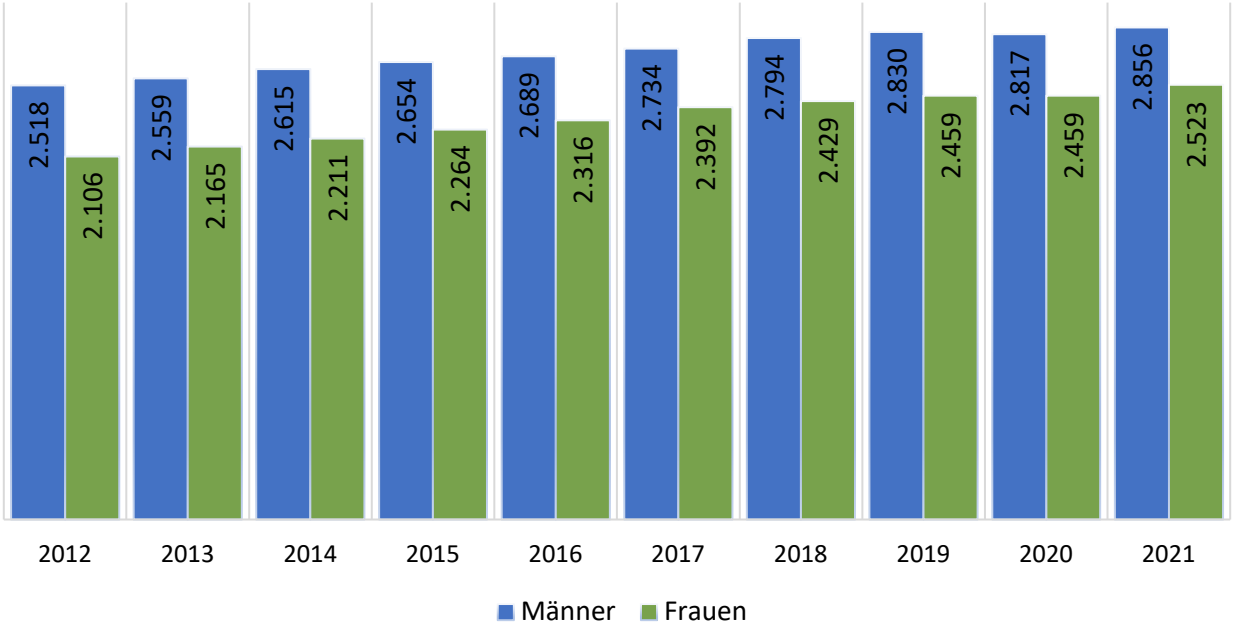
Abbildung 64: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Einzelhandel“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten steigen zwischen 2012 und 2021 stetig an. Frauen verdienen über diesen Zeitraum weniger als Männer.

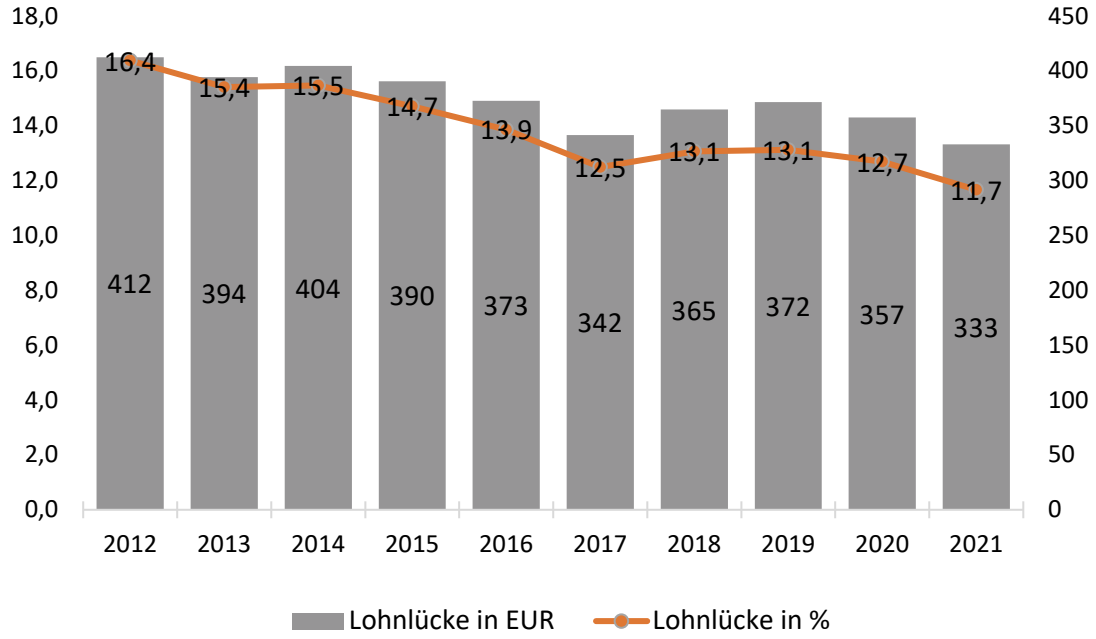
Abbildung 65: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Einzelhandel“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Lohnlücke zwischen den durchschnittlichen Bruttomonatsentgelten (Median) von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung nimmt im Zeitraum von 2012 bis 2021 kontinuierlich ab. Im Jahr 2021 liegt die Lohnlücke bei 11,7 Prozent.

Abbildung 66: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Einzelhandel“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

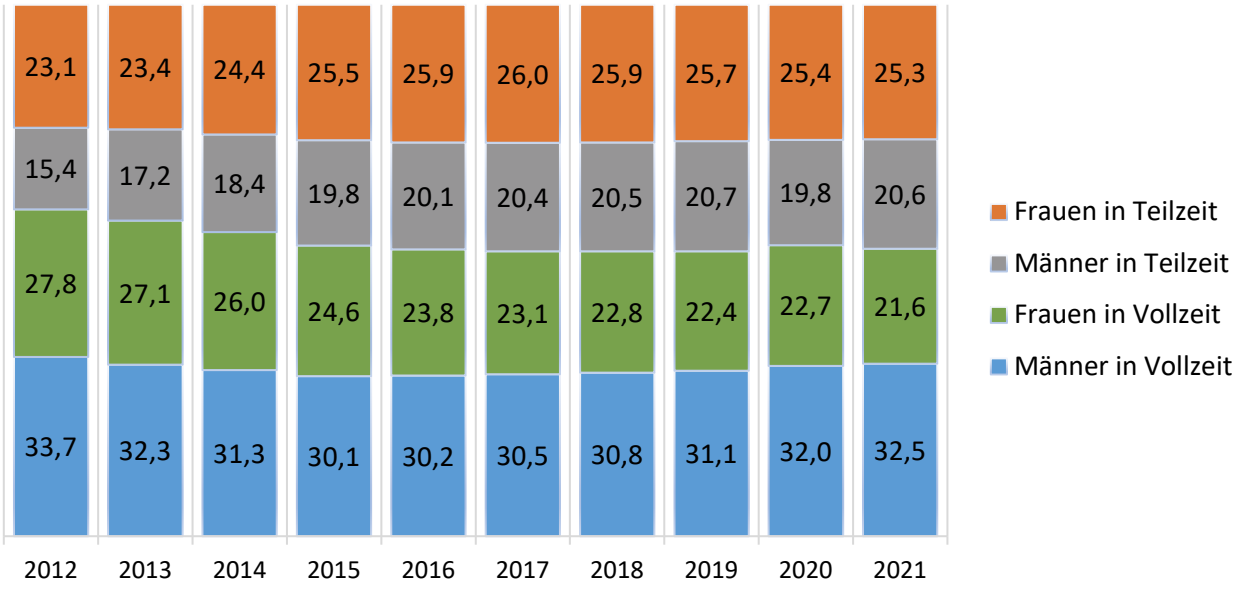
In der Einzelhandelsbranche sind die meisten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Teilzeitkräfte. Die Mehrzahl der Teilzeitkräfte ist weiblich. Bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten ist der Männeranteil etwas größer. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung nimmt zwar im Zeitverlauf ab, jedoch liegt sie im Jahr 2021 noch bei knapp 12 Prozent. Das Erreichen der Entgeltgleichheit ist noch nicht in Sicht. Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten umfasst ein knappes Drittel aller Beschäftigten im Einzelhandel. Der Anteil von Frauen, die in einem Minijob tätig sind, ist recht hoch.

2.3.5 Hotel- und Gaststättengewerbe in Hessen

Das Hotel- und Gaststättengewerbe besteht gemäß der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) aus folgenden Unterklassen: Hotels (ohne Hotels garnis) (55.10.1), Hotels garnis (55.10.2), Gasthöfe (55.10.3), Pensionen (55.10.4), Erholungs- und Ferienheime (55.20.1), Ferienzentren (55.20.2), Ferienhäuser und Ferienwohnungen (55.20.3), Jugendherbergen und Hütten (55.20.4), Restaurants mit herkömmlicher Bedienung (56.10.1), Restaurants mit Selbstbedienung (56.10.2), Imbissstuben u. ä.(56.10.3), Cafés (56.10.4), Eissalons (56.10.5), Schankwirtschaften (56.30.1), Diskotheken und Tanzlokale (56.30.2), Bars (56.30.3) sowie Sonstige getränkegeprägte Gastronomie (56.30.9).

Im Hotel- und Gaststättengewerbe ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Beginn der Pandemie im Jahr 2020 deutlich zurückgegangen. Sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte in Voll- und Teilzeitbeschäftigung sind von diesem Rückgang betroffen. Deutlich mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind männlich. Mehr als 50 Prozent arbeiten in Vollzeit. Von den weiblichen Beschäftigten arbeitet die Mehrzahl in Teilzeit. Bis zum Vorpandemiejahr 2019 ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe angestiegen.

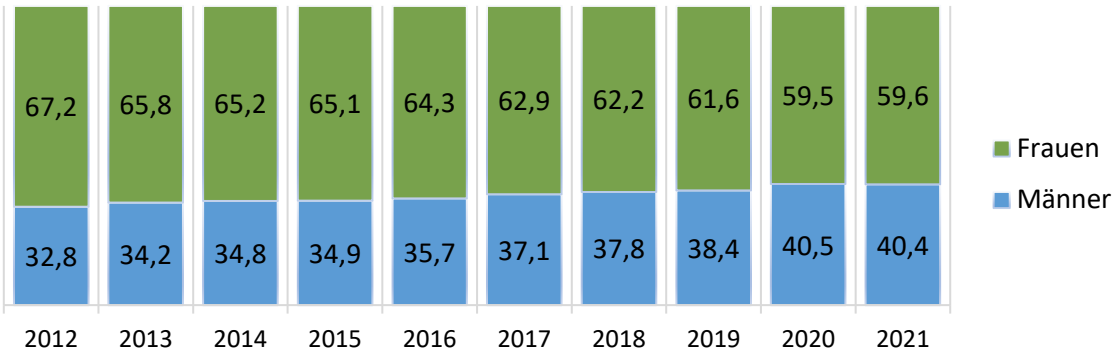
Abbildung 67: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Hotel- und Gaststättengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

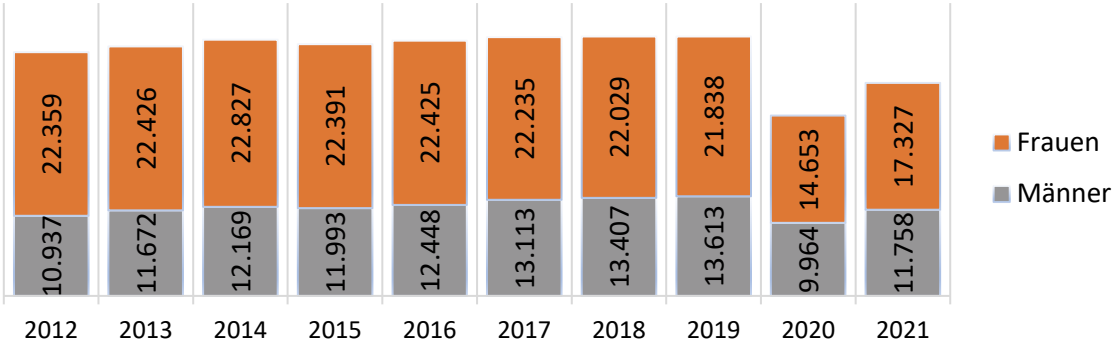
Ein knappes Drittel der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe ist in Hessen ausschließlich geringfügig beschäftigt. Knapp zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten sind weiblich. Seit Beginn der Pandemie im Jahr 2020 ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten deutlich zurückgegangen. Dies betrifft sowohl Frauen als auch Männer. Im zweiten Pandemiejahr 2021 steigt die Zahl der geringfügig Beschäftigten wieder an. Von 2012 bis 2019 ist vor allem die Zahl der Männer in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung leicht angestiegen, während die Werte bei den Frauen eher stagnierten.

Abbildung 68: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Hotel- und Gaststättengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

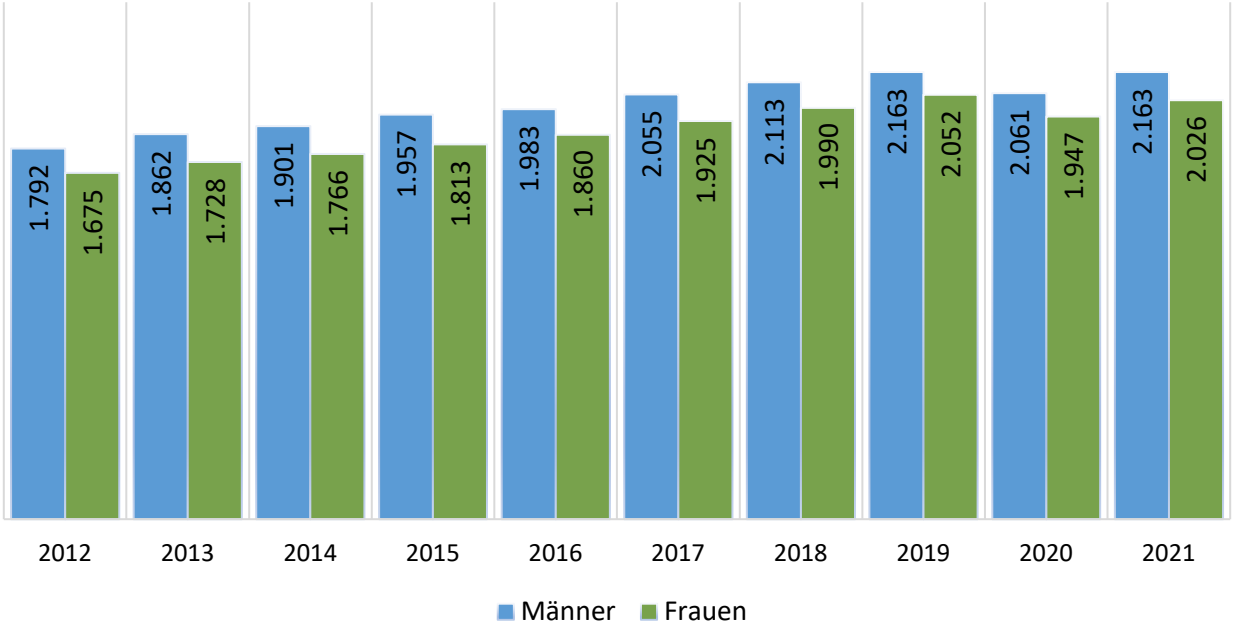
Abbildung 69: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Hotel- und Gaststättengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten steigen im Zeitraum von 2012 bis 2021 kontinuierlich an. Männer verdienen im Schnitt mehr als Frauen. Im ersten Pandemiejahr 2020 zeigen sich im Vergleich zum Vorpandemiejahr 2019 Einbrüche bei den Bruttomonatsentgelten, die sich im Jahr 2021 fast wieder auf den Stand von 2019 zurück entwickelt haben.

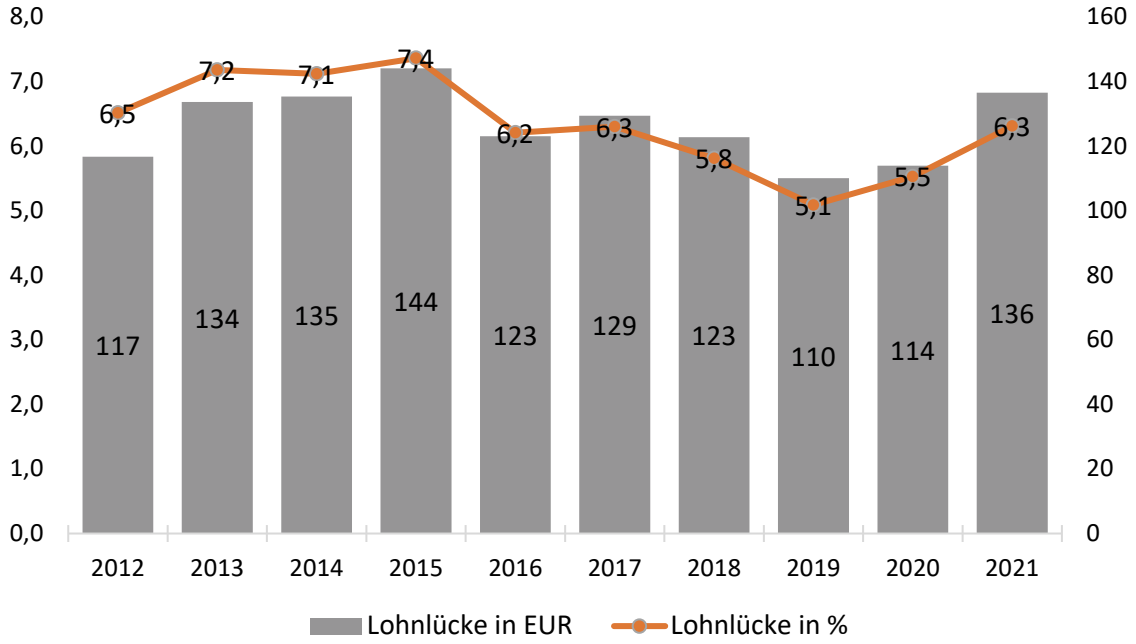
Abbildung 70: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Hotel- und Gaststättengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Höhe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung schwankt im Zeitverlauf. In den beiden Pandemiejahren wird die Lücke wieder größer.

Abbildung 71: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Hotel- und Gaststättengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

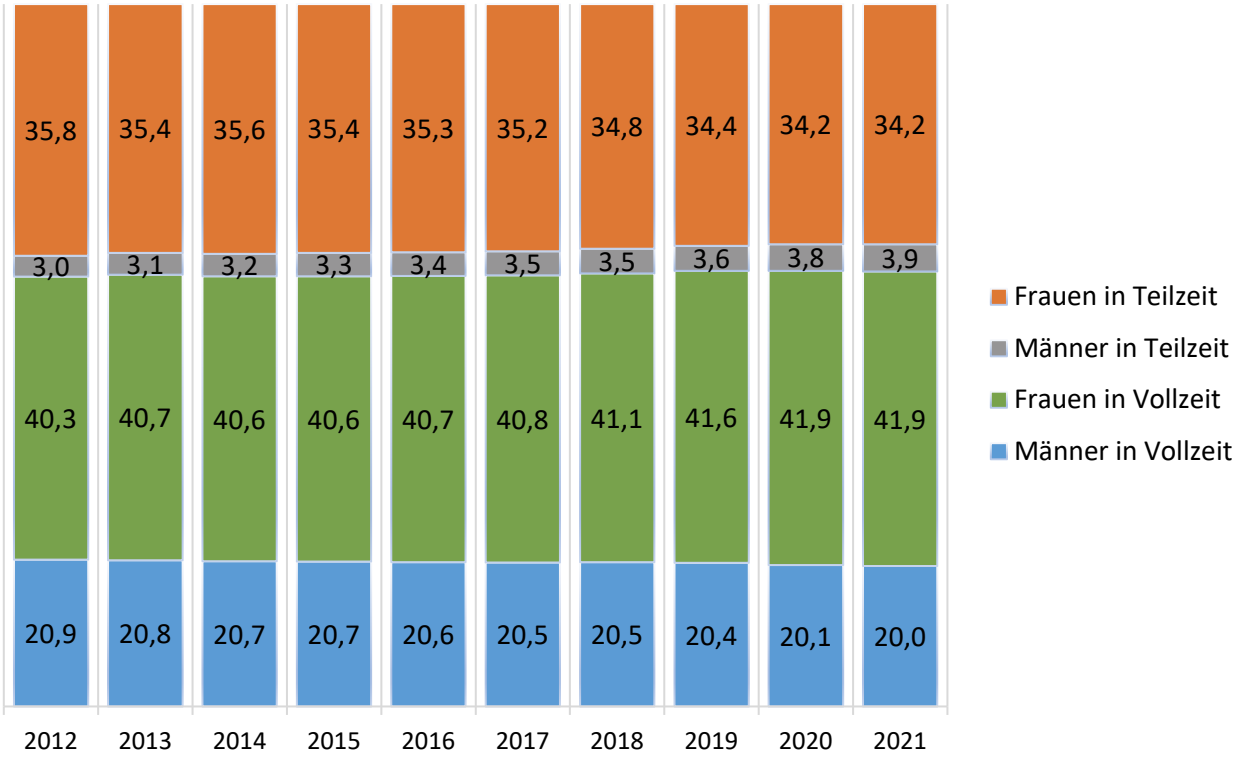
Im Hotel- und Gaststättengewerbe zeichnet sich mit dem Beginn der Pandemie ein Rückgang der Beschäftigung ab. Dies betrifft sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Ein Drittel der Beschäftigten ist ausschließlich geringfügig beschäftigt. Die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten ist weiblich. Die Entgeltlücke schwankt zwar, wird jedoch im betrachteten Zeitraum kaum geringer. Vor allem in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 ist sie wieder größer geworden.

2.3.6 Gesundheitsbranche in Hessen

Zur Gesundheitsbranche zählen gemäß der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken) (86.10.1), Hochschulkliniken (86.10.2) und Vorsorge- und Rehabilitationskliniken (86.10.3).

Knapp 60 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Vollzeit tätig. Zwei Drittel der Vollzeitkräfte sind Frauen. Bei den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei nahezu 90 Prozent. In den letzten Jahren nimmt die Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter zu. Besonders groß sind die Zuwächse bei Frauen. Starke Zuwächse werden ebenso in den beiden ersten Pandemiejahren deutlich.

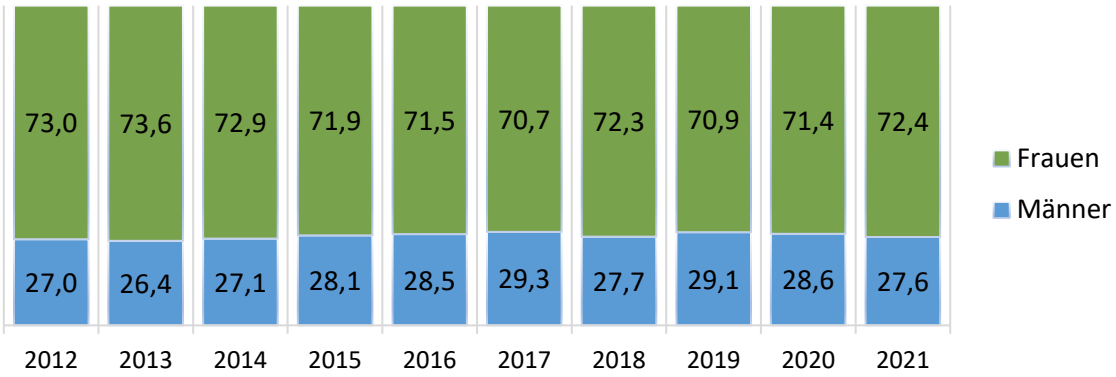
Abbildung 72: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

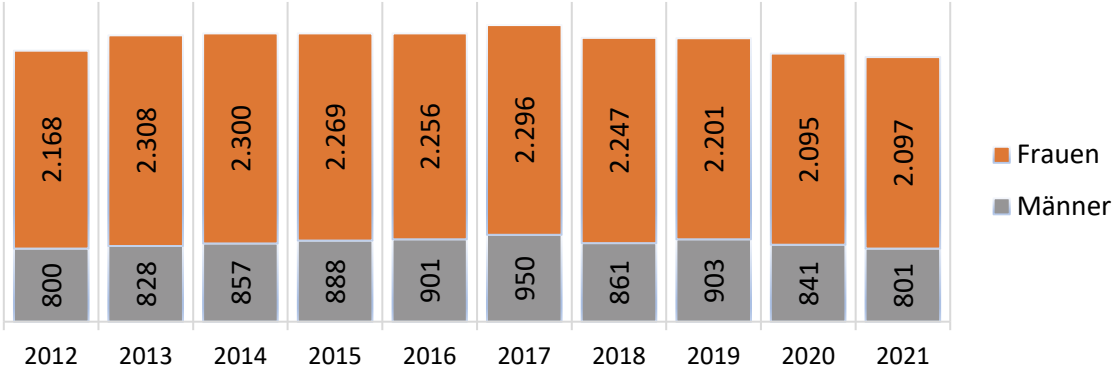
Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter ist im Jahr 2021 mit 2,7 Prozent sehr gering. Zwischen 2012 und 2021 zeigen sich leichte Schwankungen, jedoch verändern sich die Größenordnungen nicht stark. Knapp drei Viertel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen.

Abbildung 73: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

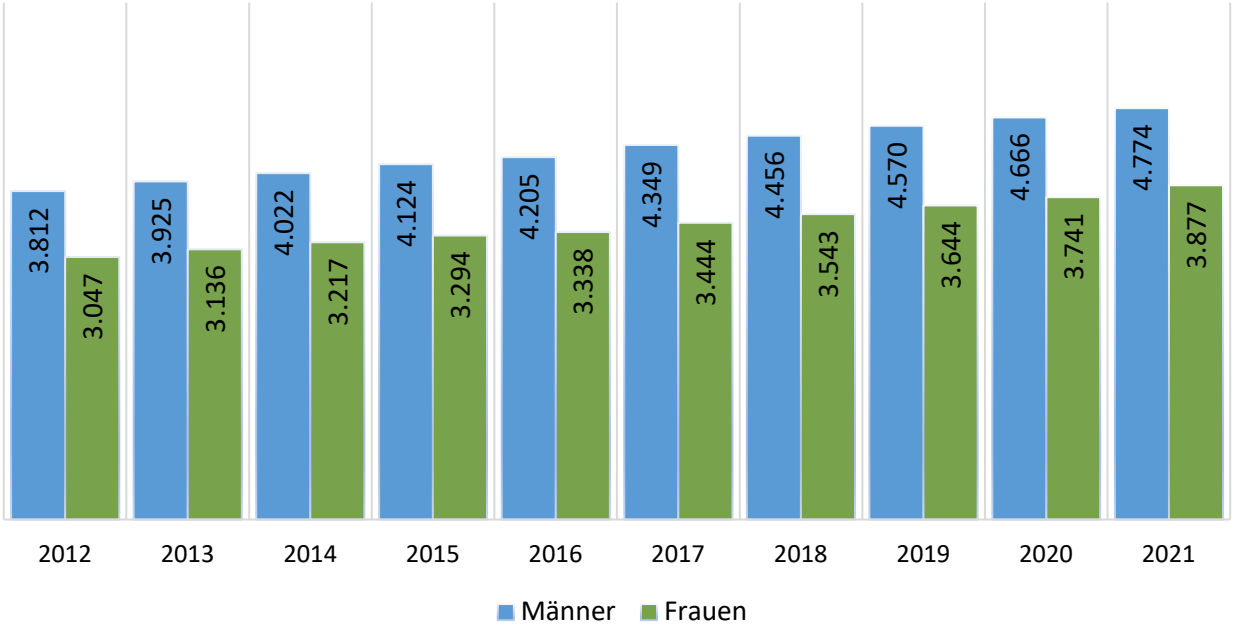
Abbildung 74: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten steigen im Zeitraum von 2012 bis 2021 stetig an. Männer verdienen im Schnitt mehr als Frauen.

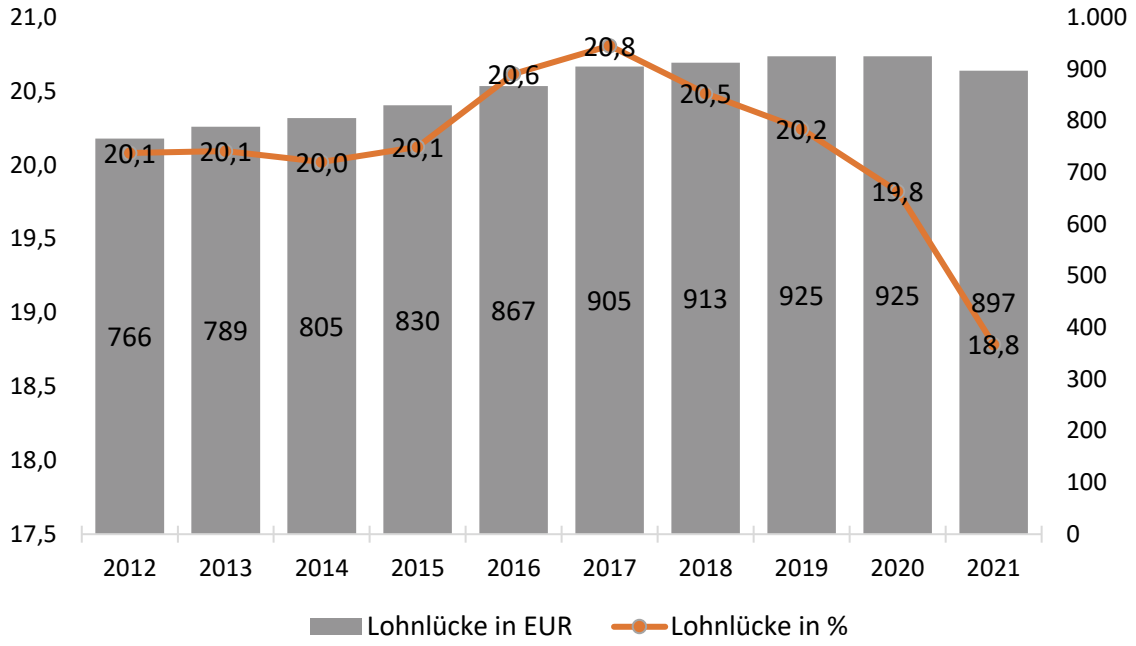
Abbildung 75: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Größe der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Krankenhaussegment stagniert lange und wird erst mit Beginn der Pandemie systematisch geringer. Allerdings ist im Jahr 2021 die Lohnlücke mit 18,8 Prozent noch groß. Ein Erreichen der Entgeltgleichheit ist vermutlich noch nicht so schnell absehbar.

Abbildung 76: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Gesundheit“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

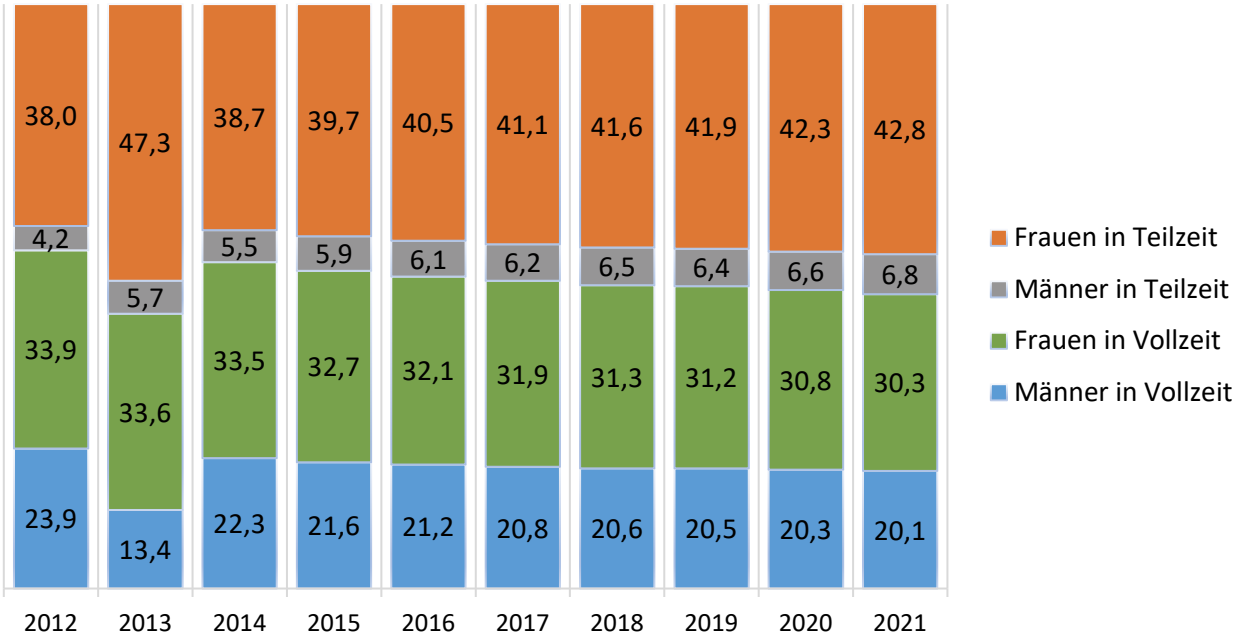
In der Gesundheitsbranche, hier im Sektor der Krankenhäuser und Rehabilitationskliniken, sind die meisten Beschäftigten weiblich. Gut zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind in Vollzeit erwerbstätig. Bei den Teilzeitkräften sind die Anteile von Männern sehr gering. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Vollzeitbeschäftigten steigen in den letzten zehn Jahren kontinuierlich an, besonders seit Beginn der Pandemie sind Entgeltsteigerungen deutlich. Allerdings ist die Lohnlücke bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, trotz der Mehrheit an Frauen, mit knapp 20 Prozent noch sehr hoch.

2.3.7 Altenpflege in Hessen

Das Branchencluster besteht aus den Unterklassen Pflegeheime (87.10.0), Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime (87.30.0), Ambulante soziale Dienste (88.10.1) und sonstige soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter (88.10.2).

Ungefähr die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigen in der Altenpflegebranche ist in Hessen in Teilzeit tätig. Während der Männeranteil bei den Teilzeitkräften ca. 7 Prozent ausmacht, beträgt er bei den Vollzeitkräften mehr als ein Drittel. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Altenpflege nimmt im Zeitraum von 2012 bis 2021 kontinuierlich zu, besonders stark fällt der Anstieg bei den Teilzeitbeschäftigten aus.

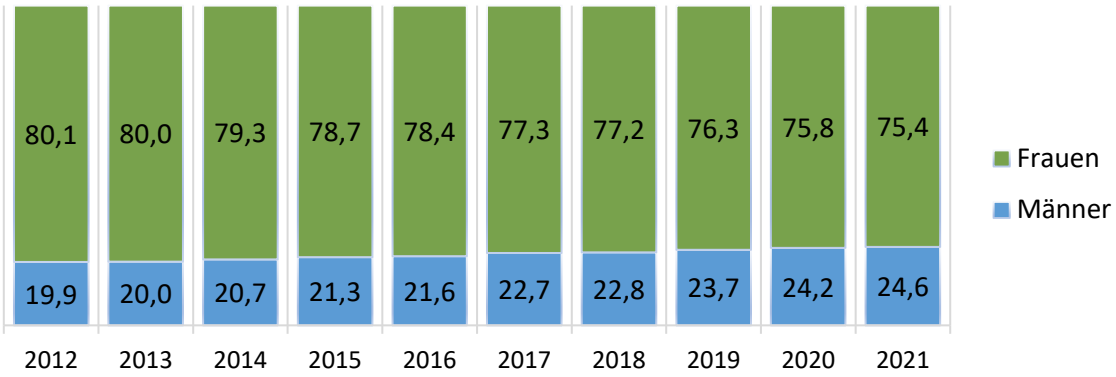
Abbildung 77: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

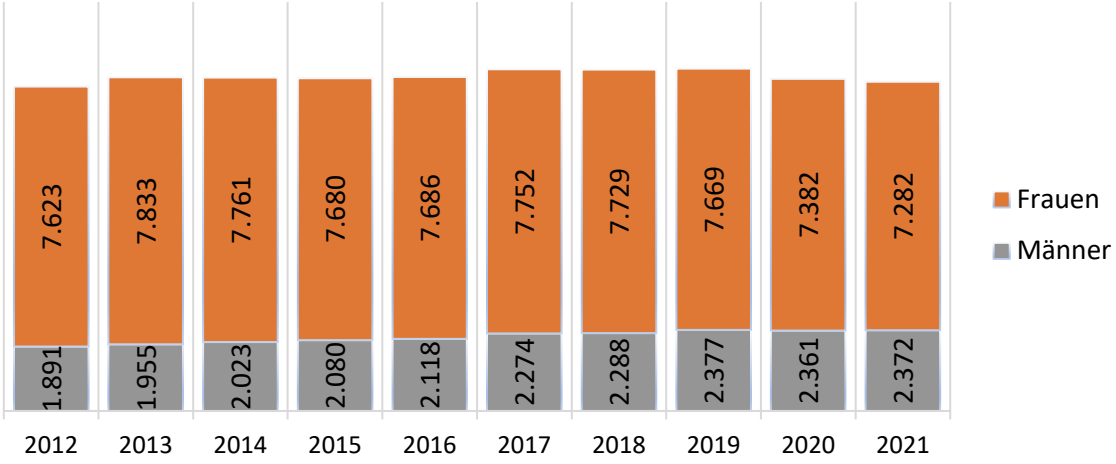
Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt unter 10 Prozent. Drei Viertel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen. In den letzten Jahren hat sich vor allem die Zahl der männlichen Minijobber vergrößert.

Abbildung 78: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

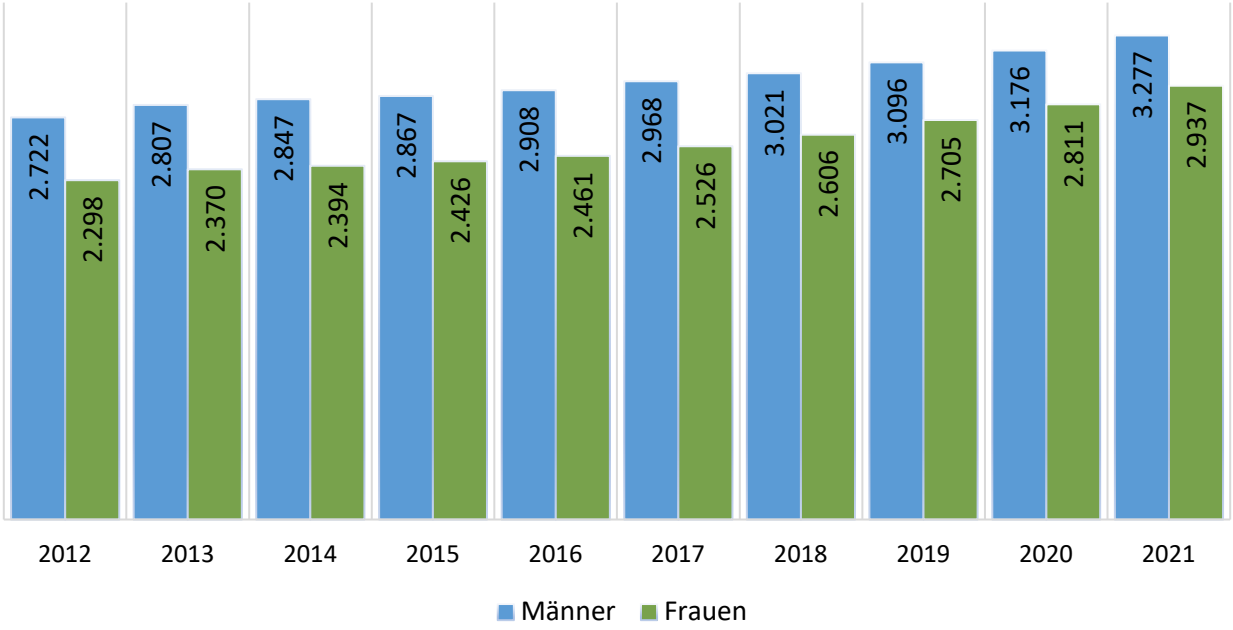
Abbildung 79: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherten Vollzeitbeschäftigten in der Altenpflege steigen im Zeitraum von 2012 bis 2021. Frauen verdienen im Schnitt weniger als Männer.

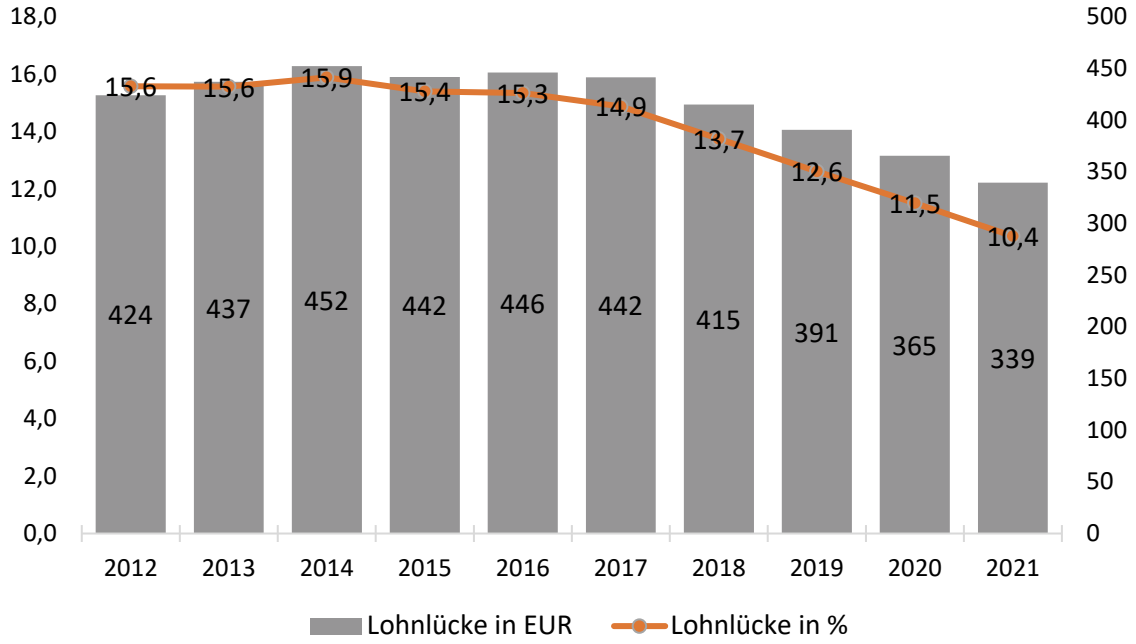
Abbildung 80: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Das Ausmaß der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung verringert sich seit 2012. Besonders seit 2018 nimmt diese stetig ab. Allerdings beträgt sie im Jahr 2021 noch gut 10 Prozent und ist noch deutlich vom Erreichen der Entgeltgleichheit entfernt.

Abbildung 81: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Altenpflege“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

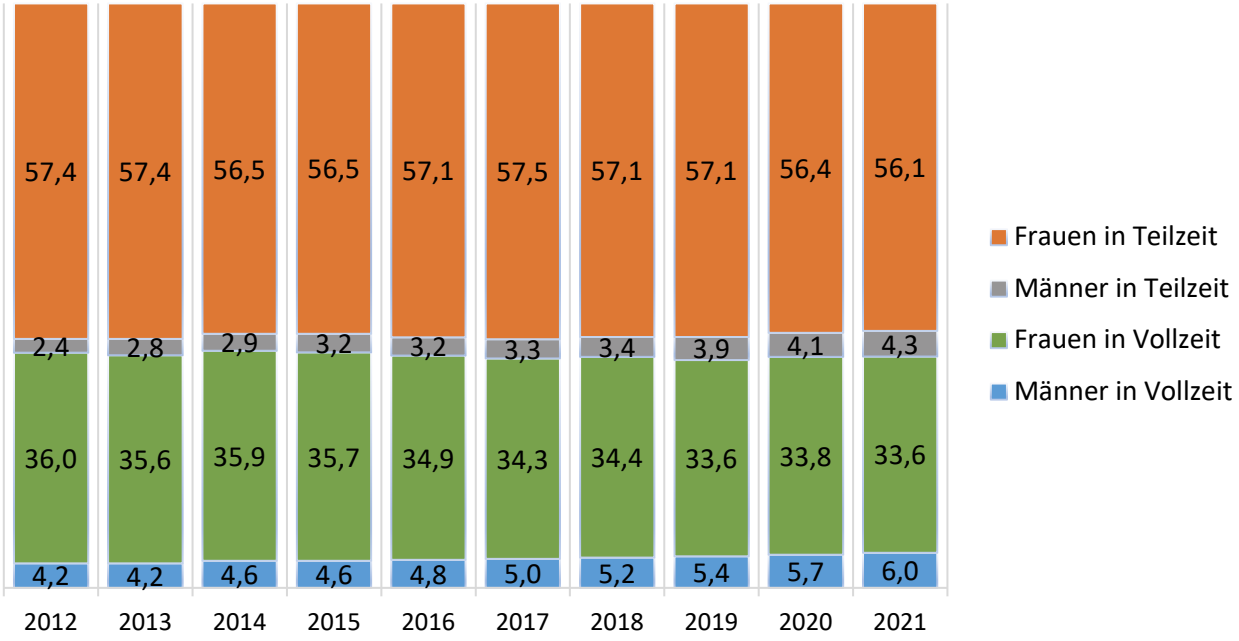
In der Altenpflegebranche ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten deutlich höher als jener der Männer. Der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten ist hoch. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten steigen seit 2012 kontinuierlich. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung beträgt in diesem Bereich der sogenannten Frauenberufe im Jahr 2021 noch gut 10 Prozent. Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt unter 8 Prozent.

2.3.8 Erziehungsbranche in Hessen

Es handelt sich hier um Branchencluster, das gemäß der zugrundeliegenden Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) auf folgenden Unterklassen basiert: Kindergärten (85.10.1), Vorklassen, Schulkindergärten (85.10.2) sowie Tagesbetreuung von Kindern (88.91.0).

Der Anteil der Männer unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Erziehungsbereich beträgt ca. 10 Prozent. Die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Teilzeit tätig.

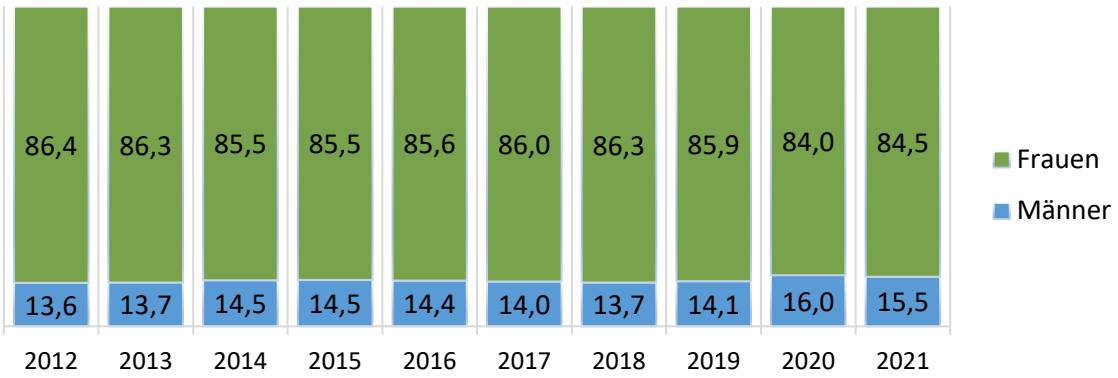
Abbildung 82:Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Erziehung“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

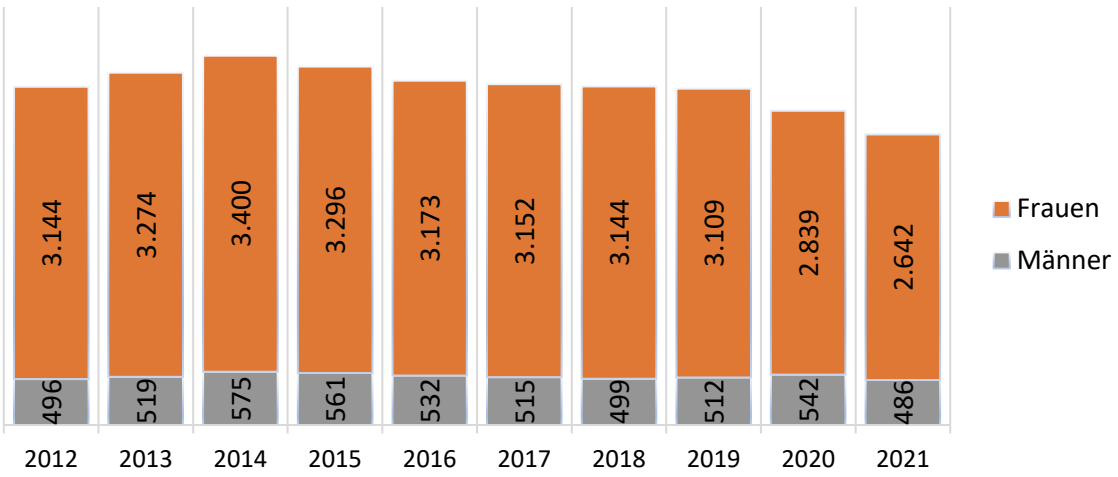
Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter in der Erziehung liegt deutlich unter 10 Prozent. Es handelt sich dabei überwiegend um Frauen. Die Anzahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen geht seit dem Jahr 2014 allmählich zurück.

Abbildung 83: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Erziehung“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

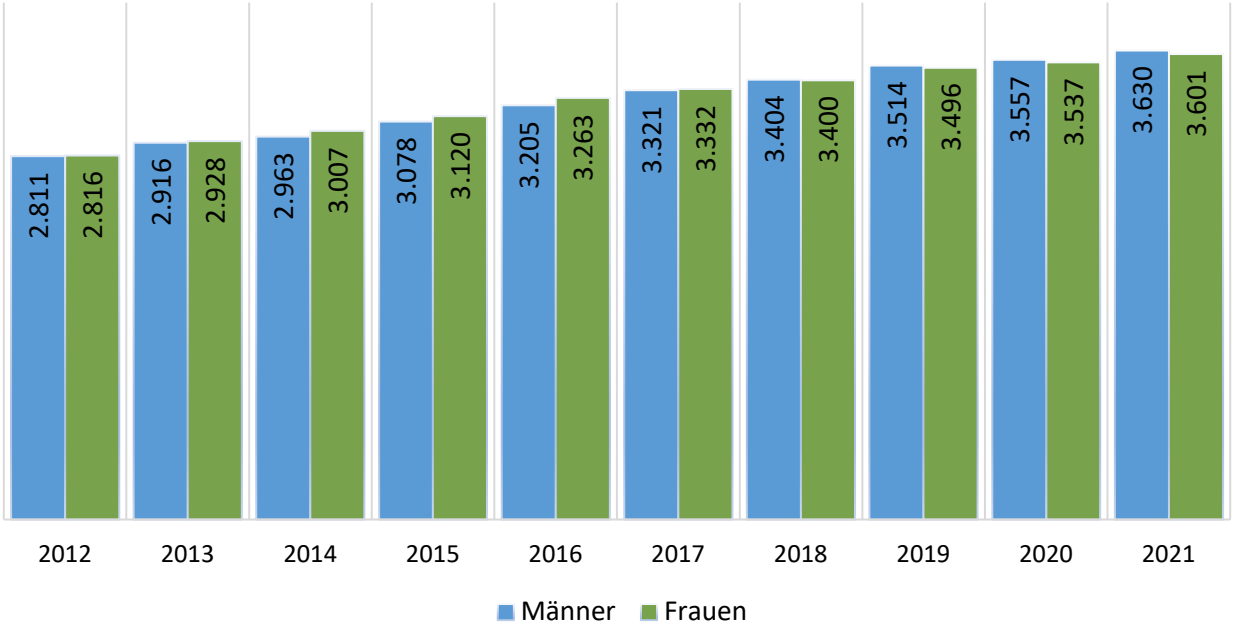
Abbildung 84: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Erziehung“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten sind seit 2012 kontinuierlich angestiegen. Die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern unterscheiden sich kaum.

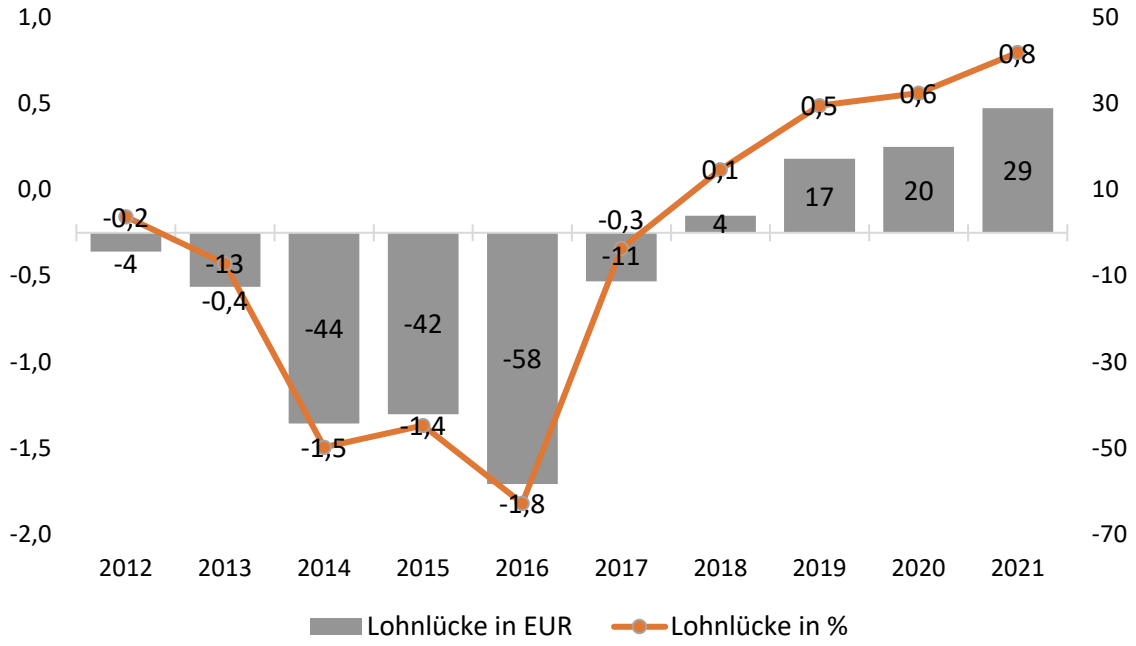
Abbildung 85: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Erziehung“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Größe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in der Erziehungsbranche bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten bewegt sich im Bereich der Entgeltgleichheit. Von 2012 bis 2017 verdienen Frauen im Schnitt sogar etwas mehr als Männer. Von 2018 bis 2021 sind die Entgelte der Männer etwas höher als jene der Frauen. Allerdings ist das Niveau der Entgeltlücke nah an der Entgeltgleichheit.

Abbildung 86: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Erziehung“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK
Anmerkung: *positiver Wert = Männer verdienen mehr als Frauen; negativer Wert = Frauen verdienen mehr als Männer.

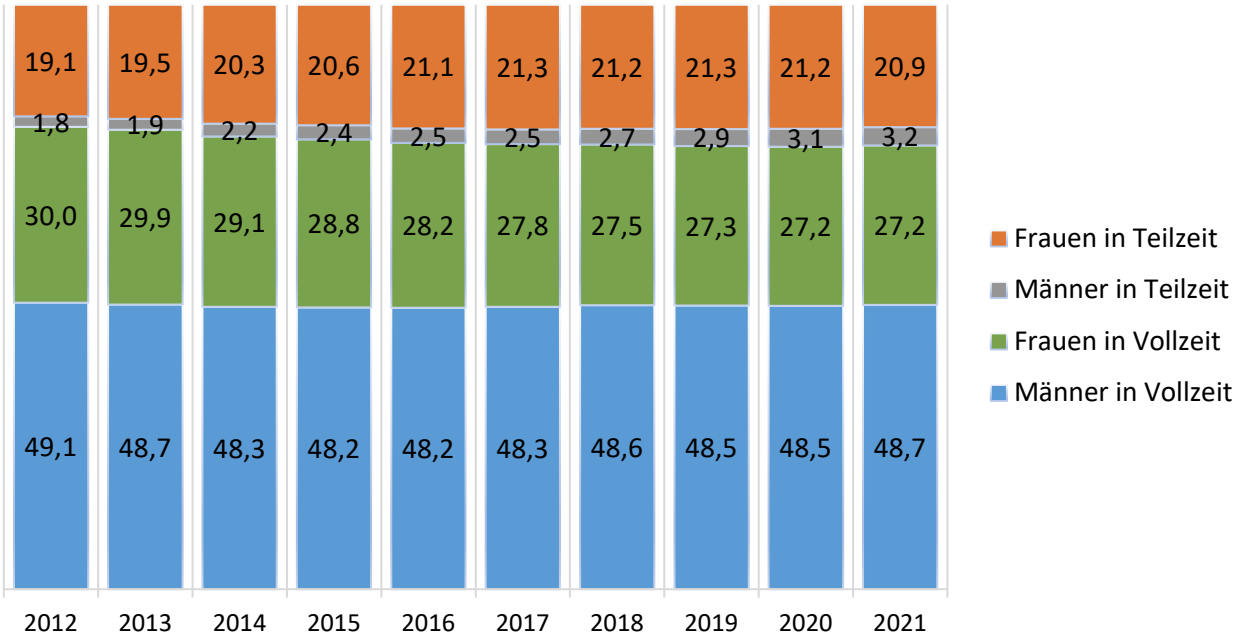
In der Erziehungsbranche sind vorrangig Frauen beschäftigt. Die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Teilzeit tätig. Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter ist gering. Bereits seit 2012 ist in der Erziehungsbranche bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten Entgeltgleichheit erreicht.

2.3.9 Bankengewerbe in Hessen

In das Branchencluster „Bankgewerbe“ sind Kreditbanken einschließlich Zweigstellen ausländischer Banken (64.19.1), Kreditinstitute des Sparkassensektors (64.19.2), Kreditinstitute des Genossenschaftssektors (64.19.3), Realkreditinstitute (64.19.4), Bausparkassen (64.19.6) und Spezialkreditinstitute (ohne Pfandkreditgeschäfte) (64.92.1) einbezogen.

Im Bankengewerbe in Hessen sind ca. zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigte in Vollzeit tätig. Unter den Vollzeitbeschäftigten ist der Männeranteil fast doppelt so groß wie der Frauenanteil. Bei den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitkräften sind die Frauenanteile mit 20,9 Prozent deutlich größer als jene der Männer. Von 2012 bis 2021 nimmt die Zahl der Vollzeitbeschäftigten ab. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stagniert.

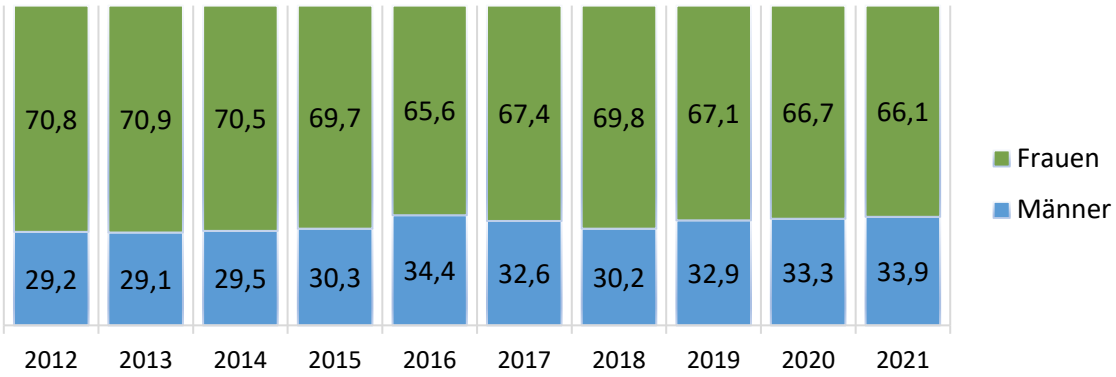
Abbildung 87: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Bankengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

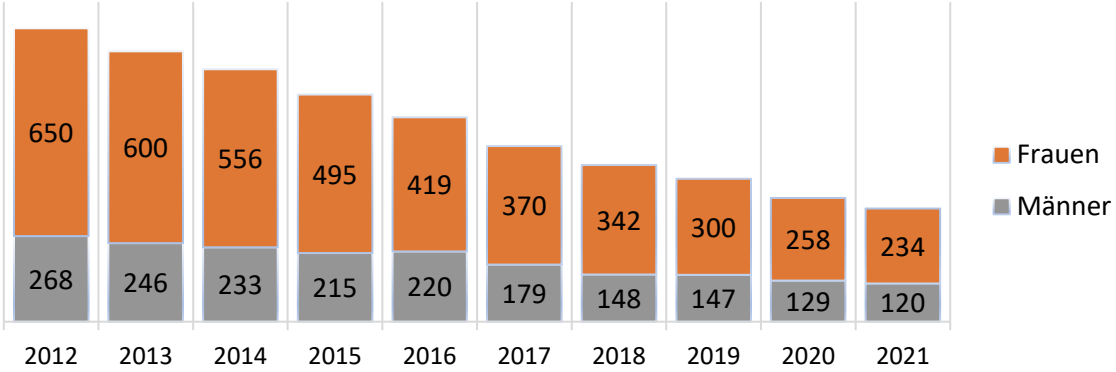
Der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt im Bankengewerbe bei unter einem Prozent. Es sind doppelt so viele Frauen wie Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt. Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten beider Geschlechter geht kontinuierlich zurück.

Abbildung 88: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Bankengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

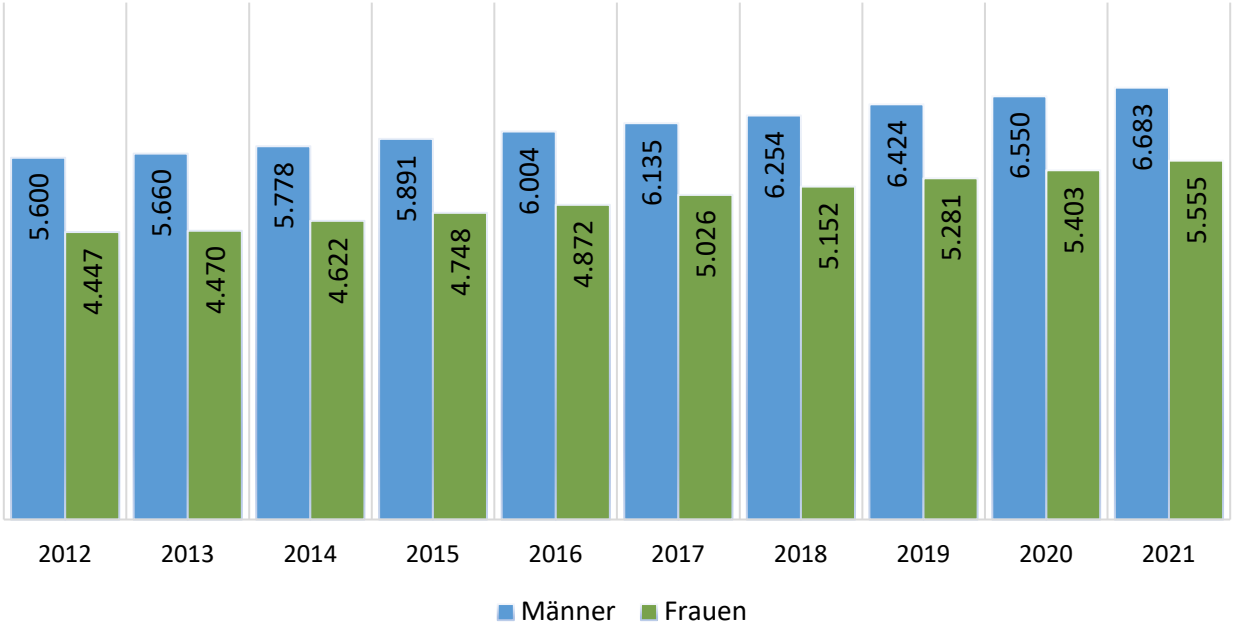
Abbildung 89: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Bankengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten steigen zwischen 2012 und 2021 kontinuierlich an. Männer verdienen im Schnitt mehr als Frauen.

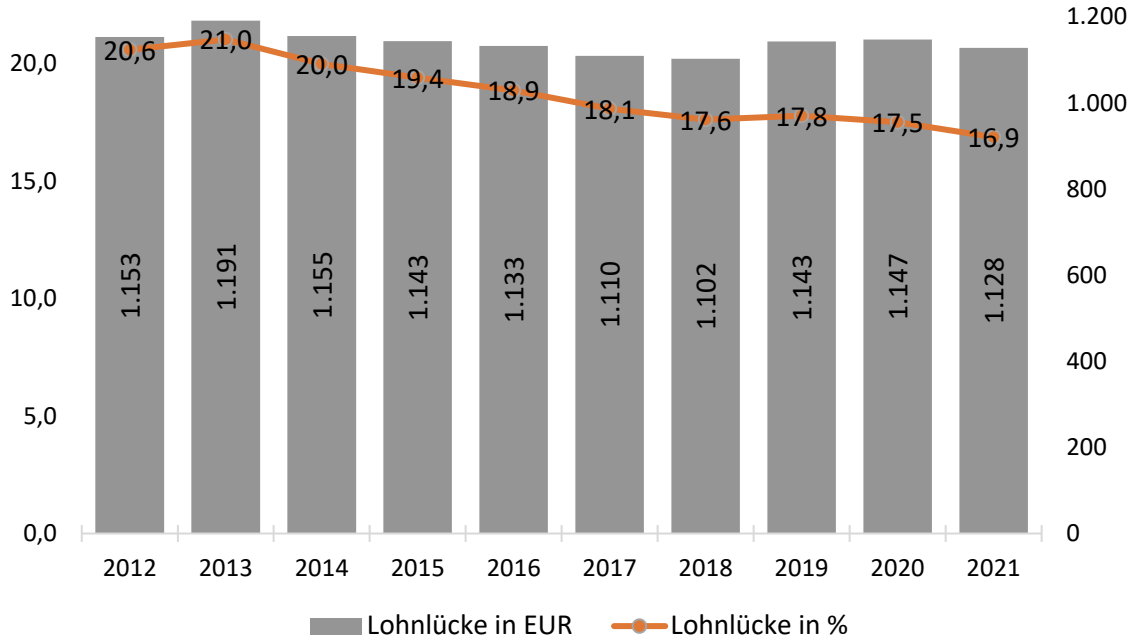
Abbildung 90: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Bankengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Größe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung ist von 2012 bis 2021 etwas zurückgegangen. Sie liegt jedoch im Jahr 2021 noch immer bei knapp 17 Prozent.

Abbildung 91: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Bankengewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

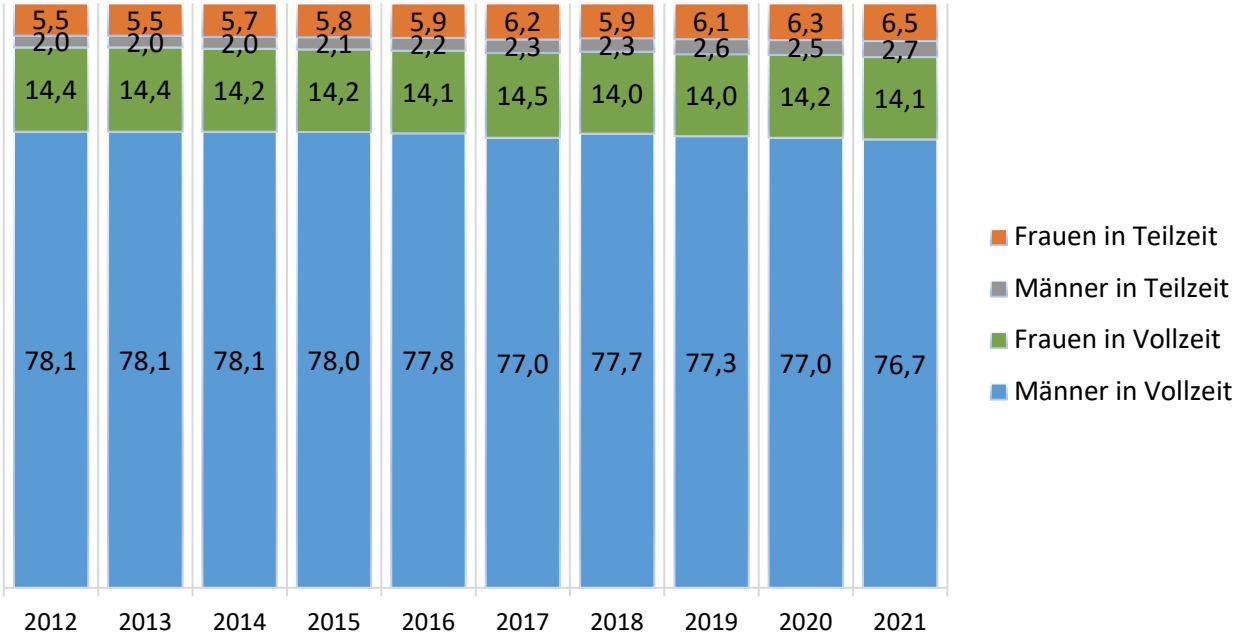
Im Bankengewerbe ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit hoch, und es sind insbesondere Männer in Vollzeit tätig. Bei den Teilzeitkräften sind dagegen die Frauenanteile hoch. Die Größe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung hat sich seit 2012 verringert. Im Jahr 2021 liegt diese noch bei knapp 17 Prozent.

2.3.10 Metall- und Elektrogewerbe in Hessen

Die Metall- und Elektrobranche wird gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) aus Wirtschaftsabteilungen wie Metallerzeugung und -bearbeitung (24), Herstellung von Metallerzeugnissen (25), Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen (26), Herstellung von elektronischen Ausrüstungen (27), Maschinenbau (28), Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (29), Sonstiger Fahrzeugbau (30), Herstellung von sonstigen Waren (32) sowie Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (33) gebildet.

In der Metall- und Elektrobranche sind im Jahr 2021 in Hessen weit über 250.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte tätig. Knapp 91 Prozent davon sind in Vollzeit beschäftigt. Der Männeranteil ist mit 76,7 Prozent sehr hoch. Teilzeitbeschäftigte sind mehrheitlich weiblich. Von 2012 bis 2017 sind die Beschäftigtenzahlen stabil. Die Jahre 2018 und 2019 führen zu einem Aufwuchs. In den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 gehen die Zahlen der Beschäftigten wieder zurück.

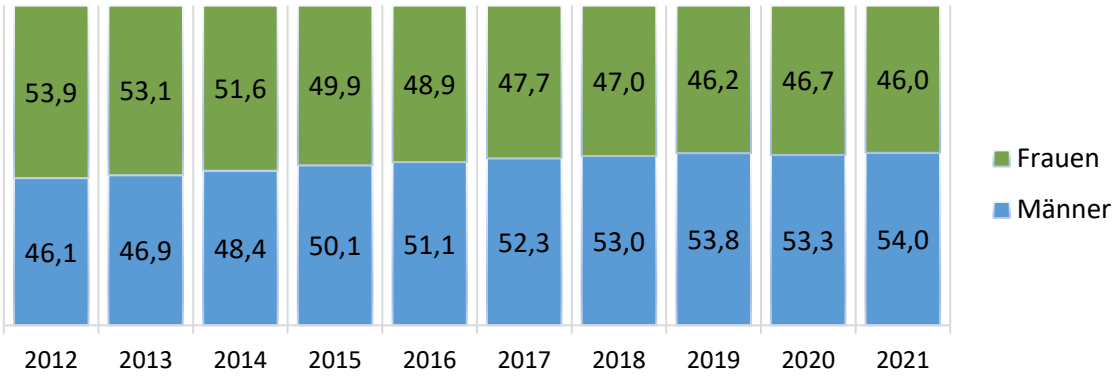
Abbildung 92: Anteile von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche „Metall- und Elektrogewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht, Arbeitszeitformen und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

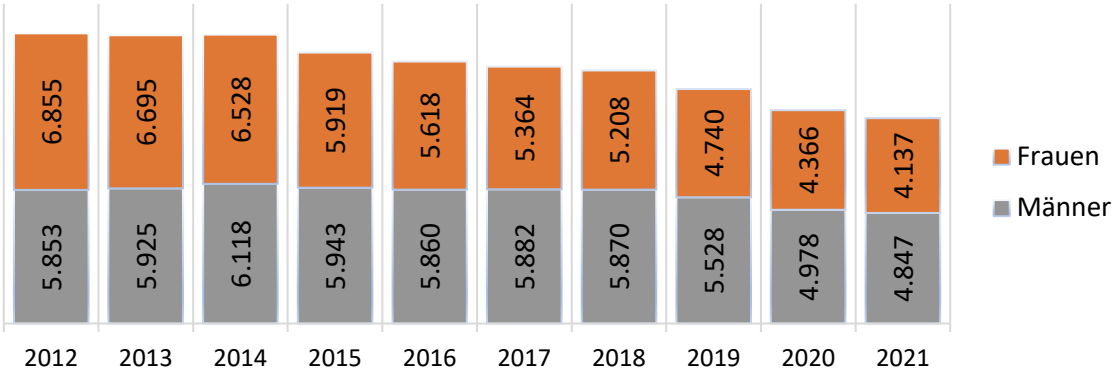
Unter drei Prozent der Beschäftigten in der Metall- und Elektrobranche sind im Jahr 2021 ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Seit 2015 ist der Frauenanteil sowie die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten insgesamt rückläufig.

Abbildung 93: Anteile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche „Metall- und Elektrogewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

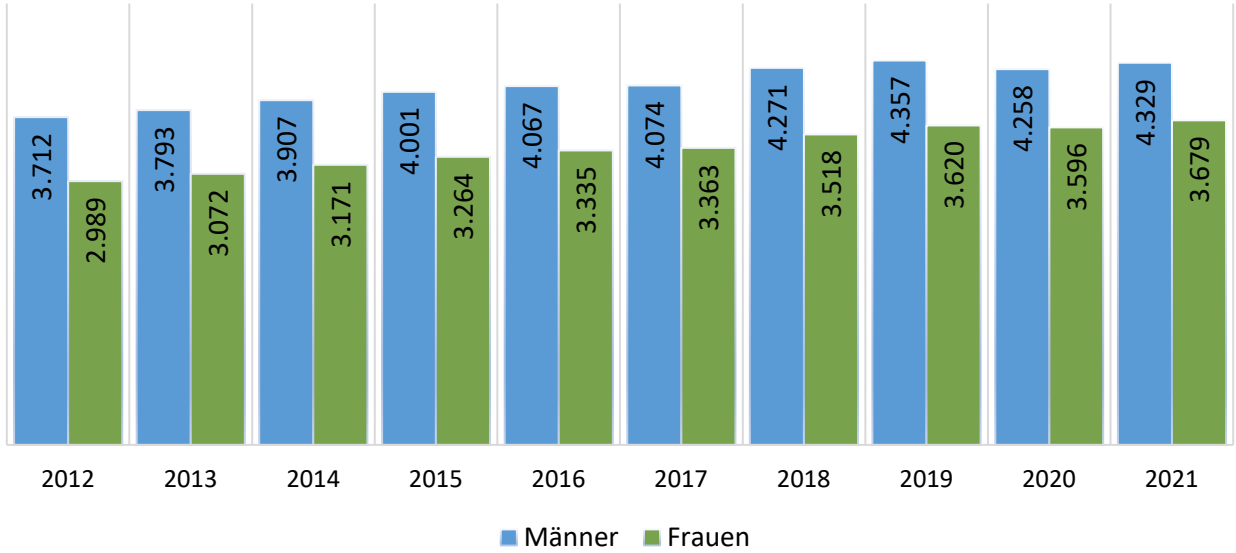
Abbildung 94: Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche "Metall- und Elektrogewerbe" in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten steigen zwischen 2012 und 2021 kontinuierlich an. Frauen verdienen im Schnitt weniger als Männer.

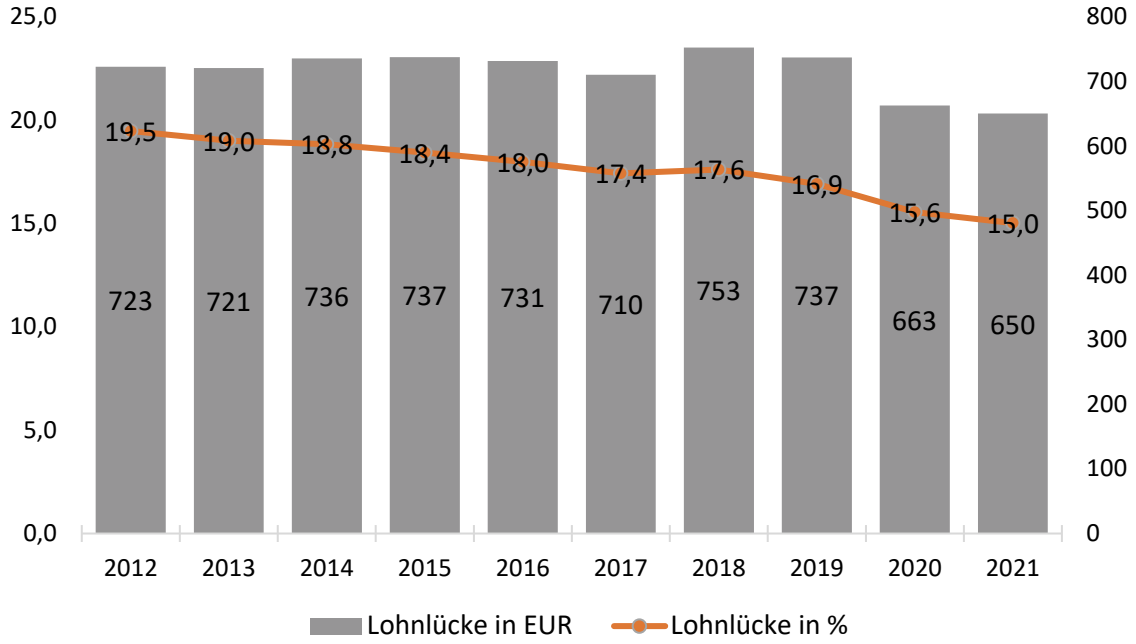
Abbildung 95: Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Metall- und Elektrogewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Geschlecht und Jahren, Angaben in Euro



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

Die Höhe der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung hat sich seit 2012 nur wenig verändert. Im Jahr 2021 beträgt sie noch 15 Prozent.

Abbildung 96: Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Branche „Metall- und Elektrogewerbe“ in Hessen (Arbeitsort), differenziert nach Jahren, Angaben in Euro/Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Berechnungen und Darstellung IWAK

In der Metall- und Elektrobranche sind die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit erwerbstätig. Es handelt sich überwiegend um Männer. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist gering. Es sind vor allem Frauen, die eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen. Die Lohnlücke ist seit 2021 kleiner geworden. Im Jahr 2021 beträgt sie noch 15 Prozent, womit die Branche noch deutlich von der Entgeltgleichheit entfernt ist.

Das Ausmaß der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert zwischen den zehn vorgestellten Branchenclustern beträchtlich. Es wird deutlich, dass sich die Strukturen der Beschäftigten und die Entgeltniveaus stark unterscheiden. Kausale Effekte auf die Entwicklung der Entgeltlücken können mit den verfügbaren Daten nicht erkannt werden. Die Strukturdaten schaffen jedoch Transparenz zur Lage in einer Branche und können damit eine Grundlage für die weitere Beschäftigung mit dem Thema der Entgeltgleichheit bieten.

RESÜMEE ZUM ÜBERBLICK ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT IN HESSEN UND SEINEN REGIONEN

In Hessen hat sich die Lohnlücke der Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung seit Beginn der Pandemie schneller verringert als in den Vorpandemiejahren. Während die Lohnlücke im Vorpandemiejahr 2019 noch 11,2 Prozent beträgt, verkleinert sich diese auf 9,6 Prozent im ersten Pandemiejahr 2020. Die Entwicklungsdynamik der Annäherung an Entgeltgleichheit verlangsamt sich jedoch bis zum zweiten Pandemiejahr 2021 etwas. Dort beträgt die Lohnlücke noch 9 Prozent. Hohe Entgelte bei einer zunehmenden Zahl von hochqualifizierten Berufseinsteigerinnen, Kurzarbeit, von welcher Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit stärker betroffen sind als Frauen, oder die hohen Entgelte für Leiharbeit in den Gesundheits- und Pflegeberufen gelten als wesentliche Gründe für den starken Rückgang der Lohnlücke.

Der Rückgang der Entgeltlücken zeigt sich zwar bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in allen Kreisen und kreisfreien Städten in Hessen, jedoch sind auch im Jahr 2021 die Lohnlücken noch unterschiedlich groß. Sie bewegen sich in einem Spektrum zwischen 18,4 Prozent im Kreis Hersfeld-Rotenburg und einem Überhang von 4 Prozent in der kreisfreien Stadt Offenbach. In Hessen sind die Lohnlücken besonders in den Großstädten klein, und Entgeltgleichheit ist in den kreisfreien Städten Frankfurt, Offenbach und Wiesbaden rein rechnerisch (nahezu) erreicht. Dies bedeutet nicht, dass dies auf alle Beschäftigungsbereiche der Einwohnerinnen und Einwohner einer Kommune zutrifft. Überhänge können Lohnlücken rechnerisch ausgleichen. Grundsätzlich zeigt sich jedoch im Vergleich der hessischen Kommunen, dass die Entgeltlücken in den urbanen Gebieten in der Tendenz gering sind und mit zunehmender Entfernung davon größer werden.

Die Lohnlücken von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die in Hessen wohnen, werden bereits seit 2012 statistisch erfasst. Im Jahr 2012 beträgt die Lohnlücke noch 15,9 Prozent. Bis zum Jahr 2021 hat sich diese auf 9,0 Prozent verringert. In dieser Zeit kann ein Rückgang um 6,9 Prozentpunkte ermittelt werden. Die Annäherung an Entgeltgleichheit ist in den meisten hessischen Kommunen besonders seit 2018 dynamischer vorangegangen als in den Jahren zuvor.

Die Lohnlücken sind im Vergleich der Qualifikationsniveaus von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, die in Hessen wohnen, unterschiedlich groß. Im Jahr 2021 sind die Entgeltlücken auf dem Niveau ohne Berufsabschluss mit 7,1 Prozent am geringsten. Etwas größer stellen sie sich bei sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit Berufsabschlüssen dar. Dort beträgt die Lücke zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im gleichen Jahr 10,1 Prozent. Deutlich größer ist nach wie vor die Lohnlücke bei Beschäftigen mit akademischen Abschlüssen. Dort beträgt die Entgeltlücke noch immer 24,9 Prozent. Dies bedeutet, dass akademisch qualifizierte Frauen im Schnitt ein Viertel weniger verdienen als Männer mit vergleichbarem Abschluss. Im zweiten Pandemiejahr 2021 haben sich die Lohnlücken bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit Berufsabschluss im Vergleich der drei Qualifikationsniveaus am stärksten verringert. Nachdem die Lücken bei den akademisch Qualifizierten in den Jahren 2019 und 2020 noch größer werden, zeigt sich im Jahr 2021 eine Umkehrung mit einem Rückgang um 1,6 Prozentpunkte. Die Verringerung der Lohnlücke bei akademisch Qualifizierten zeigt damit deutlich weniger Entwicklungsdynamik als bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss.

Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit verdienen im Jahr 2021 weniger als jene mit deutscher Staatsangehörigkeit. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist bei Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich geringer als bei jenen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Im Jahr 2021 sind die Lohnlücken in einzelnen Berufssektoren noch sehr unterschiedlich. Während bei den Einwohnerinnen und Einwohner mit sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in einem Produktions- oder MINT-Beruf tätig sind, Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, stellt sich die Lage in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen anders dar. Dort beträgt die Lohnlücke immer noch 24,5 Prozent. Ebenfalls klein sind die Entgeltlücken in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen, zu denen die sogenannten Frauenberufe gehören, mit einer Größe von sechs Prozent im Jahr 2021. Da die Lohnlücken nicht nur von den ausgeübten Berufen abhängen, sondern auch von den Strukturen der Betriebe, bestehen Unterschiede in den einzelnen Berufssektoren im Vergleich der hessischen Kreise und kreisfreien Städte.

Der Lohnatlas enthält auch die Perspektive auf Betriebe, deren Standorte in Hessen liegen. In diesen Betrieben können die Lohnlücken differenziert nach den Anforderungsniveaus von Stellen erfasst werden. Die größten Lohnlücken bestehen demnach bei Stellen mit den Funktionen Experte und Spezialist. Beide Stellenniveaus beziehen sich auf komplexe Anforderungen, oft in Verbindung mit Führungsverantwortung, und sind mit hohen Entgelten verbunden. Im Zeitverlauf von 2012 bis 2021 werden die Lohnlücken dort nur langsam geringer. Deutlich geringer sind die Entgeltlücken bei Stellen mit der Funktion Fachkraft. Dort werden diese im Zeitverlauf dynamisch kleiner. Im Jahr 2021 bewegt sich die dortige Lücke bei 4,2 Prozent und zwar in Richtung Entgeltgleichheit. Seit 2019 und mit starker Dynamik in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 sind die Lohnlücken auf den Stellen mit der Funktion Fachkraft deutlich kleiner geworden. Demgegenüber zeigt sich bei Stellen mit den Funktionen Experte und Spezialist besonders in den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 keine Verringerung der Entgeltlücken. Die Lohnlücken bei Helferstellen liegen über jenen der Stellen mit Fachkraftfunktionen, jedoch sind diese seit 2012 deutlich zurückgegangen. Im Vergleich der Kreise und der kreisfreien Städte variieren die Größen der Lohnlücken auf den einzelnen Anforderungsniveaus von Stellen beträchtlich.

Die Lohnlücken auf den einzelnen Anforderungsniveaus werden zudem durch die Berufssektoren, denen die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber angehören, stark beeinflusst. Bei Stellen für Fachkräfte wird deutlich, dass diese bei einer Besetzung mit personenbezogenen Dienstleistungsberufen oder kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen Entgeltgleichheit erreicht haben, wenn diese mit sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten besetzt sind. Anders stellt sich die Lage bei den Produktions- und MINT-Berufen dar. Dort bestehen noch Lohnlücken zwischen Frauen und Männern, die jedoch mit 4,7 Prozent im Jahr 2021 schon klein sind. Bei Stellen mit der Funktion Spezialist sind die Lohnlücken besonders in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen mit über 20 Prozent hoch. Bei den Stellen mit der Funktion Experte trifft dies zudem noch auf deren Besetzung mit Produktions- und MINT-Berufen zu. Auch dort sind Lohnlücken mit Größen von ca. 20 Prozent vorhanden. Die Verringerung der Entgeltlücken in den ersten beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 trifft nicht für alle Konstellationen von Stellenniveaus mit Berufssektoren zu. Teilweise stagniert die Größe der Lohnlücke oder diese nimmt sogar zu. Deshalb bedarf es differenzierter Betrachtungen der Kombinationen von Stellenniveaus und Berufssektoren, um der Heterogenität der Entwicklung der Lohnlücken in den Betrieben in Hessen gerecht zu werden. Eine hohe Transparenz erweist sich als wesentliche Grundlage dafür, dass zielgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit möglich werden.

In den zehn großen Branchen in Hessen variieren die Größen der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung beträchtlich. Sie reichen von der erreichten Entgeltgleichheit in der Erziehung oder der Pharmabranche bis zu Lohnlücken von knapp 20 Prozent im Krankenhausbereich sowie dem Kunststoff- und dem Bankengewerbe. Die Dynamiken in den Entwicklungen der Lohnlücken variieren zwischen den Branchen. Während sich die Lohnlücken von 2012 bis 2021 beispielsweise in der Pharmaindustrie, im Einzelhandel, im Krankenhausbereich und in der Altenpflege reduziert haben, stagnieren diese im Hotel- und Gaststättengewerbe oder im Kunststoffgewerbe nahezu. Kausale Bezüge zwischen unterschiedlichen Strukturen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, von den Frauen- und Männeranteilen bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten oder den möglicherweise dort tätigen ausschließlich Geringfügigen und den Größen der Lohnlücken können mit den verfügbaren statistischen Daten nicht aufgezeigt werden. Die hier vorgelegten Daten schaffen jedoch Transparenz, um vertiefte Diskurse zur Entgeltgleichheit in großen Branchen in Hessen zu führen.

3. 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.

3.1 Kreis Bergstraße

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.

3.1.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Bergstraße

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken zwischen Frauen und Männern bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Bergstraße mit 17,4 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 18,4 Prozent. Dieser Trend bleibt während der Pandemie, also auch zwischen 2020 und 2021 bestehen. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -1,4 Prozent noch stärker verkleinert als im ersten Pandemiejahr 2020. Als Hintergründe für die deutliche Verringerung der Entgeltlücken 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 aktuell 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 4: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Bergstraße	Hessen
2019	18,4%	11,2%
2020	17,4%	9,6%
2021	16,0%	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.

Die nachfolgend präsentierte Anzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten bezieht sich auf die Personen, für die Einkommensdaten vorliegen. Da dies nicht für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Fall ist, weicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten von den hier präsentierten Zahlen ab. Der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Kreis Bergstraße beträgt im Jahr 2021 genau 31,2 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Kreis Bergstraße gezahlt werden, etwas unter dem Landesschnitt liegen, während die Bruttomonatseinkommen der Männer höher sind. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Kreis Bergstraße mit 16,0 Prozent fast doppelt so groß wie im hessischen Durchschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 5: 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 €
Kreis Bergstraße	31,2	22.244	4.047	3.399	16,0	648
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 Einwohner, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Bergstraße deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 9,8 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 265 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 26,7 Prozent und damit im Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 15,2 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 596 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 32,3 Prozent nahe am Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 30,3 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.999 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 32,1 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Bergstraße auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) der Frauen im Kreis Bergstraße sind niedriger als im Landesschnitt.

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Bergstraße						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	26,7	1.683	2.702	2.436	9,8	265	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	32,3	14.540	3.914	3.318	15,2	596	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	32,1	4.492	6.607	4.608	30,3	1.999	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 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 Bewohner des Kreises Bergstraße 12,7 Prozent und ist damit drei Mal so groß wie im hessischen Schnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 530 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 11,2 Prozent kaum vom hessischen Durchschnitt ab.

Mit 10,1 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen,** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Kreis Bergstraße feststellen. Allerdings liegt diese auch über dem hessischen Schnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 63,9 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren und übertrifft zudem den Landesschnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Bergstraße niedriger.

Mit 11,9 Prozent ist auch die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** größer als in Hessen insgesamt (7,4 Prozent). Frauen verdienen im Schnitt im Kreis Bergstraße brutto 473 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten wie im Landesschnitt mit 38,5 Prozent im Kreis Bergstraße bzw. 38,3 Prozent in Hessen relativ groß. Interessant ist, dass im Kreis Bergstraße die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah an jenen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Bergstraße						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Produktions- und MINT-Berufe	11,2	3.201	4.165	3.635	12,7	530	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,9	6.648	3.540	3.180	10,1	359	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	38,5	12.395	3.977	3.504	11,9	473	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 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, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 14,5 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke in Hessen insgesamt (10,8 Prozent). Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Bergstraße leben, verdienen brutto 587 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 9,1 Prozent zwar etwas größer als im Landesdurchschnitt, jedoch insgesamt sehr gering. Bei den Vollzeitbeschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine noch wesentlich größere Lohnlücke von 24,2 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen um 1.578 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 17,4 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 8: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Bergstraße						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	13,1	306	3.028	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	9,1	1.702	4.046	3.459	14,5	587	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	17,4	887	6.510	4.932	24,2	1.578	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.

In den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (S21), Medizinischen u. nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (S22) und Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (S23) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises Bergstraße, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke in Höhe von 9,5 Prozent. Diese übertrifft die Lohnlücke in Hessen insgesamt, die 5,4 Prozent ausmacht. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Bergstraße verdienen brutto 331 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 68,3 Prozent hoch und liegt knapp über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine noch größere Lohnlücke von 24,0 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls höher als der Landesdurchschnitt. Dies bedeutet, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.294 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 57,3 Prozent liegt knapp über dem Landesschnitt.

Tabelle 9: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Bergstraße						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	53,7	431	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	68,3	4.653	3.494	3.163	9,5	331	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	57,3	1.139	5.393	4.099	24,0	1.294	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 Berufssegmenten wie Handelsberufen (S31), Berufen in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie Sicherheitsberufen (S51), Verkehrs- und Logistikberufen (S53) und Reinigungsberufen (S53) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine sehr kleine Lohnlücke von 3,8 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 10,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesdurchschnitt, die 6,4 Prozent beträgt. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Bergstraße wohnen, verdienen brutto 380 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 42,0 Prozent etwas höher als im Landesschnitt, und die Gruppe ist zahlenmäßig groß. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine noch größere Lohnlücke in Höhe von 32,2 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte (Median) von Frauen um 2.243 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 35,6 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 10: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Bergstraße						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	29,9	946	2.519	2.424	3,8	95	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	42,0	8.185	3.779	3.399	10,1	380	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	35,6	2.466	6.967	4.724	32,2	2.243	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.

3.1.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Bergstraße

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Bergstraße leben. Dies entspricht 25.017 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus geht mit 24.785 Personen eine annähernd gleiche Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 7.309 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 306 der Arbeitslosen 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 Auspendlerquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort.

Tabelle 11: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Bergstraße (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	108.624	92.414	16.207	58.822	48.807	10.014	49.802	43.607	6.193
Vollzeit	78.109	66.216	11.891	53.092	44.488	8.603	25.017	21.728	3.288
ohne Berufsabschluss	10.537	7.408	3.129	7.094	4.725	2.369	3.443	2.683	760
(anerkannter) Berufsabschluss	46.513	42.002	4.509	31.426	28.170	3.255	15.087	13.832	1.254
akademischer Abschluss	14.255	13.055	1.200	9.621	8.953	668	4.634	4.102	532
Teilzeit	30.515	26.198	4.316	5.730	4.319	1.411	24.785	21.879	2.905
ohne Berufsabschluss	3.788	2.488	1.300	1.295	777	518	2.493	1.711	782
(anerkannter) Berufsabschluss	19.062	17.628	1.434	2.414	2.116	298	16.648	15.512	1.136
akademischer Abschluss	4.802	4.392	409	1.080	999	81	3.722	3.393	328

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 12: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Bergstraße (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	20.927	17.146	3.781	7.804	6.273	1.531	13.123	10.873	2.250
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	10.475	8.507	1.968	3.166	2.585	581	7.309	5.922	1.387
im Nebenjob	10.452	8.449	11.643	4.638	1.806	6.082	5.814	9.626	5.561

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 13: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Kreis Bergstraße, 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	29.530	23.039	6.469	18.733	14.062	4.651	10.797	8.977	1.818
Auspendlerinnen und Auspendler	60.932	52.909	8.000	36.357	30.954	5.388	24.575	21.955	2.612
Einpendler-Quote**	38,1	36,7	44,1	44,9	43,6	49,4	30,2	29,4	34,7
Auspendler-Quote**	56,0	57,1	49,6	61,3	63,0	53,3	49,6	50,5	43,4

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 14: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Bergstraße (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	5.546	3.578	1.955	3.017	1.981	1.029	2.528	1.597	926
im Rechtskreis SGB III	2.740	2.094	642	1.587	1.175	409	1.153	919	233
im Rechtskreis SGB II	2.805	1.484	1.313	1.430	806	620	1.375	678	693
davon Alleinerziehende	333	194	138	27	19	9	306	176	129

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

Im Kreis Bergstraße zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, in den ersten beiden Pandemiejahren ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings sind die Lohnlücken mit 17,4 Prozent im Jahr 2020 und mit 16,0 Prozent im Jahr 2021 noch fast doppelt so groß wie im hessischen Durchschnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner im Kreis deutlich mehr verdienen als im Landesdurchschnitt, was auf Frauen im Kreis Bergstraße nicht zutrifft.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Bergstraße mit 30,3 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem hessischen Schnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Entgeltlücke aus. Bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss beträgt diese 9,8 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren variieren die Lohnlücken kaum. Sie liegen zwischen 10,1 Prozent bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen und 12,7 Prozent bei den Produktions- und MINT-Berufen. Die Einwohnerinnen des Kreises Bergstraße können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

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

3.1.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Bergstraße

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Bergstraße 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 Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variieren bei den Betrieben im Kreis Bergstraße zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 6,3 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 27,1 Prozent kann beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Helfer sowie Spezialist sind die Lücken mit 16,7 Prozent bzw. 23,3 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum hessischen Schnitt sind die Lohnlücken beim Helferniveau sowie beim Anforderungsniveau Spezialist im Kreis Bergstraße größer. Allerdings liegt die Lohnlücke beim Niveau Experte im Kreis Bergstraße mit 27,1 Prozent deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 21,9 Prozent. Die meisten Frauen sind auf dem Anforderungsniveau Helfer und Fachkraft in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätig. Dort haben die Betriebe im Kreis Bergstraße nur eine Lohnlücke von 16,7 bzw. 6,3 Prozent.

Tabelle 15: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Bergstraße						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	33,6	2.769	2.573	2.142	16,7	431	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	31,7	9.073	3.219	3.017	6,3	202	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	26,4	1.828	4.930	3.780	23,3	1.150	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	28,3	1.720	6.104	4.451	27,1	1.653	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit **Produktions- und MINT-Berufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Land-, Forst- und Gartenbauberufen (S11), Fertigungsberufen (S12), Fertigungstechnischen Berufen (S13), Bau- und Ausbauberufen (S14) und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (S41) bestehen, wird deutlich, dass die Lohnlücken auf dem Anforderungsniveau Helfer sowie Fachkraft im Kreis deutlich über dem hessischen Durchschnitt liegen. Auf diesen Stellen verdienen Frauen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit 286 Euro bzw. 458 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen in der gleichen Region. Im hessischen Durchschnitt zeigt sich dort eine Lücke von 8,4 Prozent bzw. 4,7 Prozent. Auf den höheren Anforderungsniveaus werden nur wenige Frauen beschäftigt, sodass eine Auskunft über ihre Bruttomonatsentgelte nicht möglich ist.

Tabelle 16: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Bergstraße						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	21,7	839	2.708	2.422	10,6	286	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	7,2	812	3.359	2.901	13,6	458	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	8,7	261	4.823	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	14,8	330	5.883	X	X	X	17,4	18.094	6.240	4.980	20,2	1.260

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

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

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (S21), Medizinischen u. nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (S22) und Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (S23) bestehen, zeigt sich, dass auf dem Anforderungsniveau Fachkraft im Kreis Bergstraße eine Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nahezu erreicht ist. 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. Diese verdienen im Schnitt 58 Euro weniger als Frauen. Auf dem Anforderungsniveau Experte stellt sich die Lage im Kreis Bergstraße anders dar: Hier besteht eine Lohnlücke von 14,5 Prozent, die etwas höher als der Landesschnitt von 13,5 Prozent liegt.

Tabelle 17: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Bergstraße						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	71,5	915	X	2.048	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	68,7	3.022	3.082	3.035	1,5	47	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	58,6	504	X	3.229	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	55,6	730	4.976	4.256	14,5	720	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 Berufssegmenten wie Handelsberufen (S31), Berufen in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie Sicherheitsberufen (S51), Verkehrs- und Logistikberufen (S53) und Reinigungsberufen (S53) bestehen, wird auf dem Anforderungsniveau Fachkraft deutlich, dass Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei den Betrieben im Kreis Bergstraße erreicht ist. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt. Allerdings sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte mit 22,9 Prozent und 31,4 Prozent sehr groß. Besonders Stellen auf dem letztgenannten Anforderungsniveau sind im Kreis Bergstraße mit deutlich höheren Lohnlücken verbunden als im Landesschnitt. Im Kreis fallen diese um 10 Prozent größer aus. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Niveau Helfer sowohl im Kreis Bergstraße als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Dort besteht Entgeltgleichheit. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 18: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Bergstraße						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	32,8	1.015	2.438	2.083	14,6	355	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	40,7	5.239	3.024	3.022	0,1	2	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	34,7	1.063	5.386	4.156	22,9	1.231	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	26,0	660	6.896	4.731	31,4	2.165	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.

3.1.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Bergstraße 10.203 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 20,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis Bergstraße**. Der Anteil fällt mit 20,5 Prozent deutlich höher als im hessischen Durchschnitt aus (15,2 Prozent). Von den **Männern gehören 16,4 Prozent** und von den **Frauen 29,6 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich.

Tabelle 19: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

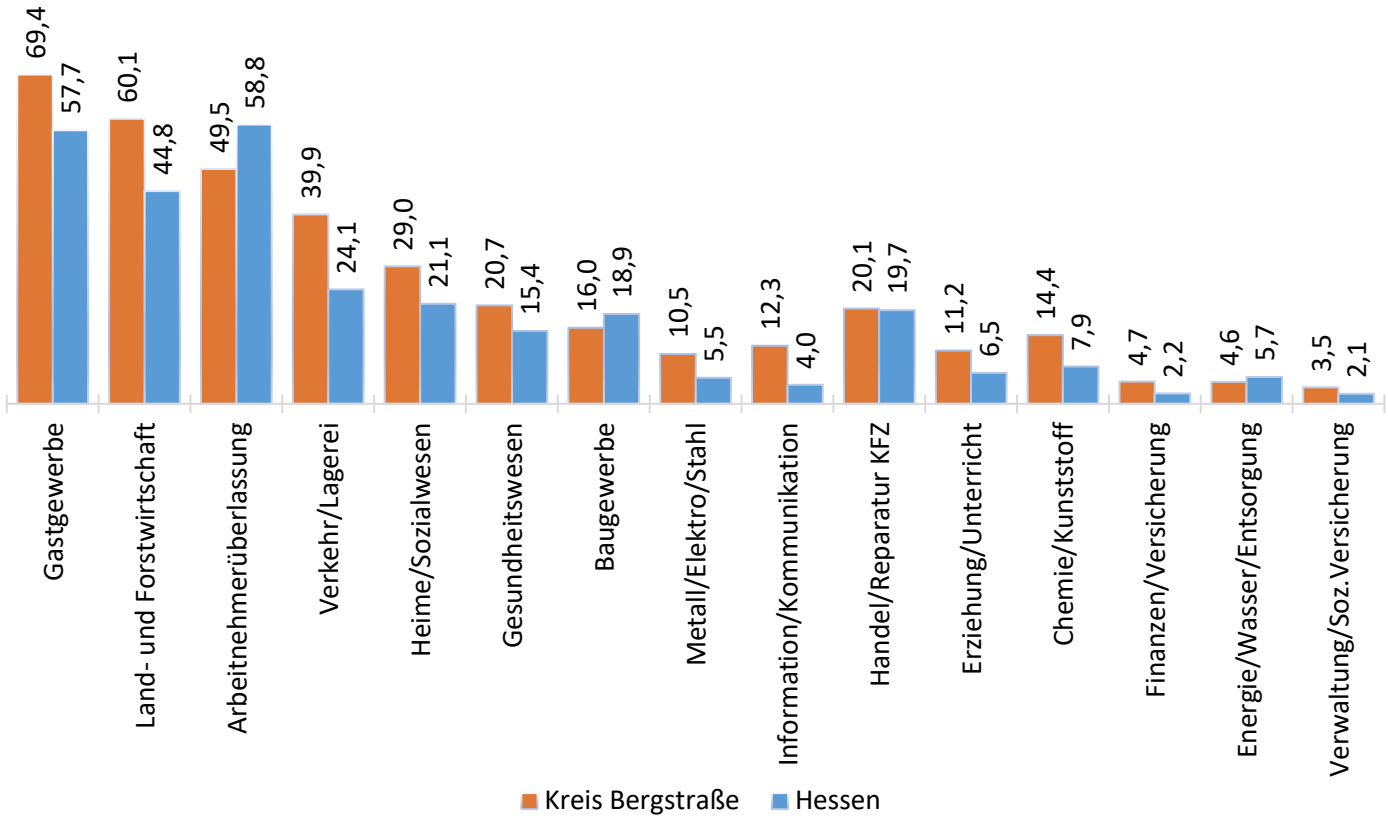
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Kreis Bergstraße	49.855	10.203	20,5	5.648	16,4	4.556	29,6
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 der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Gastgewerbe** mehr als zwei Drittel zum unteren Entgeltbereich zählen, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-/Wasser- und Entsorgungssektor und bei den Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen einem Viertel und einem Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Wirtschaftszweig **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), **Gesundheitswesen, Handel- und KFZ-Branche, Baugewerbe** und **Chemie und Kunststoff** gehören zum unteren Lohnbereich. Dies trifft bei dem **Verkehrs- und Logistiksektor,** der **Arbeitnehmerüberlassung** und **Land- und Forstwirtschaft** auf knapp die Hälfte und mehr der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Kreis Bergstraße sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich in nahezu sämtlichen Wirtschaftszweigen höher als im hessischen Durchschnitt. Zu den Ausnahmen zählen Bereiche wie Arbeitnehmerüberlassung, Baugewerbe sowie Energie, Wasser und Entsorgung.

Abbildung 97: 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.

3.1.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Bergstraße

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Bergstraße auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe werden für Fachkräfte mit Berufsabschluss vorausberechnet. Dort fehlen 5.970 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.080 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss, wo die Lücke 600 Personen ausmacht.

Tabelle 20: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Bergstraße bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-600
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.970
mit akademischem Abschluss	-1.080

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Kreis Bergstraße bei den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 21: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Bergstraße bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-490
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-200
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-160
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-270
	Hoch- und Tiefbauberufe	-140
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-90
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-80
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-70
	Gartenbauberufe und Floristik	-20
	(Innen-)Ausbauberufe	-40
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-70
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	0
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-830
	Medizinische Gesundheitsberufe	-860
	Lehrende und ausbildende Berufe	-160
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-150
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-140
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-310
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-570
	Reinigungsberufe	-540
	Verkaufsberufe	-140
	Führer*innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	-360
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-240
	Berufe in Recht und Verwaltung	-180
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-170
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-90
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-20

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

In den Betrieben, die im Kreis Bergstraße ansässig sind, ist die Lohngleichheit im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, sind besonders die Lohnlücken auf dem Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Drittel weniger als Männer. Jedoch liegen die Lohnlücken bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Helfer ebenfalls im zweistelligen Bereich.

Im Kreis Bergstraße sind die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich in einigen Branchen hoch. Dazu zählen die Gastronomie, die Land- und Forstwirtschaft, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser Branchen sind besonders viele Frauen beschäftigt. In Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Kreis Bergstraße werden bis 2026 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 Annäherung an Entgeltgleichheit bei den Betrieben im Kreis Bergstraße darstellen.

3.1.6 Gesamtschau auf den Kreis Bergstraße

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Bergstraße, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten im Jahr 2021 überwiegend noch deutliche Lohnlücken zwischen Frauen und Männern auf. Einzig bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft ist im Kreis Bergstraße im Schnitt nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken 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 Entgeltlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises jedoch noch deutlich größer.

Die Annäherung an Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern kann im Kreis Bergstraße 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 Kreis Bergstraße sind insbesondere 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 Kreis Bergstraße vermutlich unerlässlich.

Der Kreis Bergstraße 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 Kreis Bergstraße systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.2 Kreis Darmstadt-Dieburg

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.

3.2.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Darmstadt-Dieburg

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Kreis Darmstadt-Dieburg mit 14,3 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 15,1 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,6 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 wird 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 22: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Darmstadt-Dieburg	Hessen
2019	15,1%	11,2%
2020	14,3%	9,6%
2021	13,7%	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 Kreis Darmstadt-Dieburg beträgt im Jahr 2021 genau 31,6 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Kreis Darmstadt-Dieburg leben, etwas unter dem Landesschnitt liegen, während sich die Bruttomonatseinkommen der Männer über dem Hessenschnitt befinden. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Kreis Darmstadt-Dieburg mit 13,7 Prozent deutlich größer als im hessischen Schnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 noch 9,0 Prozent.

Tabelle 23: 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 €
Kreis Darmstadt-Dieburg	31,6	24.607	4.053	3.498	13,7	555
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheidet sich im Kreis Darmstadt-Dieburg deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 8,1 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 226 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 27,1 Prozent und damit nur geringfügig über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,6 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 446 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 33,4 Prozent allerdings nah am Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 29,3 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.920 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 30,8 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Darmstadt-Dieburg auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen mit einem akademischen Abschluss im Kreis Darmstadt-Dieburg liegen unter dem Landesschnitt.

Tabelle 24: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Darmstadt-Dieburg						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	27,1	1.909	2.772	2.547	8,1	226	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	33,4	15.765	3.845	3.400	11,6	446	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	30,8	5.395	6.543	4.623	29,3	1.920	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 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), 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 8,8 Prozent und ist damit mehr als doppelt so groß wie im Landesschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 360 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 12,8 Prozent über dem hessischen Schnitt.

Die Lohnlücke bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** liegt im Kreis Darmstadt-Dieburg bei 10,8 Prozent und damit über dem Landesschnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 61,3 Prozent deutlich höher als in den anderen Berufssektoren, befindet sich in diesem Berufssektor aber unter dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass Frauen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen deutlich weniger verdienen als in kaufmännischen und wirtschaftlichen oder in Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen in kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen im Kreis Darmstadt-Dieburg niedriger und in Produktions- und MINT-Berufen sowie in personenbezogenen Dienstleistungen knapp höher.

Mit 12,0 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen deutlich höher. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent deutlich kleiner als im Kreis Darmstadt-Dieburg, wo Frauen im Durchschnitt 490 Euro brutto weniger verdienen als Männer. Dabei entspricht der Frauenanteil im Kreis Darmstadt-Dieburg jenem in Hessen insgesamt. Interessant ist, dass im Kreis Darmstadt-Dieburg die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah an jenen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 25: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Darmstadt-Dieburg						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	12,8	3.864	4.106	3.746	8,8	360	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,3	6.575	3.648	3.255	10,8	393	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	38,3	14.168	4.077	3.587	12,0	490	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 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 eine Lohnlücke von 2,8 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,5 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss, die im Kreis Darmstadt-Dieburg leben, verdienen brutto 84 Euro weniger als Männer. Dabei liegt der Frauenanteil mit 18,3 Prozent über dem Landesschnitt. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto 360 Euro weniger als Männer. Es besteht eine Lohnlücke von 9,3 Prozent, welche niedriger als der Landesschnitt mit 10,8 Prozent ist. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 21 Prozent deutlich. Diese liegt höher als in Hessen insgesamt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.345 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 17,7 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 26: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Darmstadt-Dieburg						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	18,3	501	3.022	2.938	2,8	84	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	10,2	1.838	3.877	3.517	9,3	360	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	17,7	1.236	6.418	5.073	21,0	1.345	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.

In den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen**, die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (S21), Medizinischen u. nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (S22) und Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (S23) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 8,9 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Darmstadt-Dieburg verdienen brutto 308 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 67 Prozent hoch. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine noch größere Lohnlücke von 25,0 Prozent deutlich, die ebenfalls über dem Landesschnitt liegt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss um 1.403 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 54,8 Prozent liegt unter dem Landesschnitt.

Tabelle 27: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Darmstadt-Dieburg						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	51,9	436	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	67,0	4.382	3.466	3.158	8,9	308	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	54,8	1.425	5.621	4.218	25,0	1.403	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 Berufssegmenten wie Handelsberufen (S31), Berufen in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie Sicherheitsberufen (S51), Verkehrs- und Logistikberufen (S53) und Reinigungsberufen (S53) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine sehr kleine Lohnlücke in Höhe von 0,9 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 9,6 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Darmstadt-Dieburg wohnen, verdienen brutto 373 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 42,2 Prozent vergleichsweise hoch. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 31,6 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 2.176 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 34,5 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 28: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Darmstadt-Dieburg						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	28,1	972	2.595	2.572	0,9	23	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	42,2	9.545	3.880	3.507	9,6	373	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	34,5	2.734	6.890	4.714	31,6	2.176	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.

3.2.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Darmstadt-Dieburg

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Darmstadt-Dieburg leben. Dies entspricht 27.665 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 28.441 eine etwas höhere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Zudem befinden sich noch weitere 6.906 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und 551 der Arbeitslosen 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. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 29: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Darmstadt-Dieburg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	121.039	102.214	18.824	64.933	53.407	11.525	56.106	48.807	7.299
Vollzeit	85.209	71.993	13.215	57.544	47.875	9.668	27.665	24.118	3.547
ohne Berufsabschluss	11.364	7.889	3.475	7.621	5.029	2.592	3.743	2.860	883
(anerkannter) Berufsabschluss	48.765	43.989	4.775	32.370	28.919	3.450	16.395	15.070	1.325
akademischer Abschluss	17.922	15.881	2.041	12.336	11.012	1.324	5.586	4.869	717
Teilzeit	35.830	30.221	5.609	7.389	5.532	1.857	28.441	24.689	3.752
ohne Berufsabschluss	5.008	3.377	1.631	1.884	1.211	673	3.124	2.166	958
(anerkannter) Berufsabschluss	20.825	19.009	1.816	2.861	2.470	391	17.964	16.539	1.425
akademischer Abschluss	6.507	5.846	661	1.501	1.331	170	5.006	4.515	491

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 30: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Darmstadt-Dieburg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	22.337	17.908	4.429	9.155	7.292	1.863	13.182	10.616	2.566
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	10.844	8.701	2.143	3.938	3.197	741	6.906	5.504	1.402
im Nebenjob	11.493	8.639	2.989	5.217	3.795	1.545	6.276	1.943	1.444

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 31: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Kreis Darmstadt-Dieburg, 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	37.333	28.935	8.376	23.045	17.527	5.505	14.288	11.408	2.871
Auspendlerinnen und Auspendler	79.546	68.452	11.064	44.875	37.838	7.017	34.671	30.614	4.047
Einpendler-Quote**	47,1	46,0	51,7	52,8	52,5	54,1	40,1	38,6	47,6
Auspendler-Quote**	65,5	66,8	58,7	68,6	70,4	60,2	61,9	62,8	56,3

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 32: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Darmstadt-Dieburg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	7.717	4.763	2.943	4.124	2.612	1.505	3.593	2.151	1.438
im Rechtskreis SGB III	2.784	2.101	681	1.567	1.157	409	1.217	944	272
im Rechtskreis SGB II	4.933	2.662	2.263	2.558	1.456	1.096	2.376	1.206	1.167
davon Alleinerziehende	603	348	254	51	36	15	551	312	238

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung.
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Kreis Darmstadt-Dieburg zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den ersten beiden Pandemiejahren ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings sind die Lohnlücken mit 14,3 Prozent im Jahr 2020 und mit 13,7 Prozent im Jahr 2021 weiterhin deutlich größer als im hessischen Schnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner im Kreis deutlich mehr als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Frauen nicht zutrifft.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Darmstadt-Dieburg mit 29,3 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer ist die Lohnlücke. Bei Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises Darmstadt-Dieburg, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt diese 8,1 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort etwas variieren, und zwar zwischen 8,8 Prozent bei den Produktions- und MINT-Berufen und 12,0 Prozent bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen des Kreises Darmstadt-Dieburg können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa 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 Kreises Darmstadt-Dieburg 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.

3.2.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Darmstadt-Dieburg

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Darmstadt-Dieburg 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 durchschnittlichen Lohnlücken variieren bei den Betrieben im Kreis Darmstadt-Dieburg zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 5,4 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 24,1 Prozent kann beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Helfer bzw. Experte sind die Lücken mit 16,6 Prozent und 21,3 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum Hessischen Schnitt sind die Lohnlücken im Kreis Darmstadt-Dieburg bei allen vier Anforderungsniveaus größer. Die meisten Frauen sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätig.

Tabelle 33: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Darmstadt-Dieburg						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	25,6	1.955	2.527	2.107	16,6	420	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	31,1	8.512	3.297	3.121	5,4	177	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	25,1	1.750	4.634	3.647	21,3	988	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	24,3	1.652	6.055	4.593	24,1	1.462	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.

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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke besteht. Frauen verdienen auf dieser Stelle im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit 154 Euro weniger als Männer. Auch im hessischen Durchschnitt zeigt sich dort eine Lücke von 4,7 Prozent.

Tabelle 34: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Darmstadt-Dieburg						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	14,2	466	2.621	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	10,6	1.206	3.359	3.204	4,6	154	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	9,7	280	4.332	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	14,0	432	5.947	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.

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 Kreis Darmstadt-Dieburg nur eine geringe Entgeltlücke 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. Diese verdienen im Schnitt 58 Euro weniger als Frauen.

Tabelle 35: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Darmstadt-Dieburg						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	60,2	510	X	2.187	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	67,5	2.454	3.189	3.089	3,1	100	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	56,5	404	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	56,3	603	X	4.456	X	X	51,8	32.011	5.454	4.719	13,5	735

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.

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 die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei den Betrieben im Kreis Darmstadt-Dieburg sehr klein ist. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt, wo Entgeltgleichheit bereits erreicht ist. Allerdings sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte mit 29 Prozent und 26,8 Prozent sehr groß. Besonders Stellen auf den letztgenannten Anforderungsniveaus sind im Kreis Darmstadt-Dieburg mit deutlich höheren Lohnlücken verbunden als im Landesschnitt. Im Kreis Darmstadt-Dieburg sind diese um 8,3 und 5,4 Prozent größer. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Niveau Helfer sowohl im Kreis Darmstadt-Dieburg als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 36: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Darmstadt-Dieburg						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	27,8	979	2.432	2.019	17,0	413	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	39,3	4.852	3.210	3.107	3,2	103	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	31,7	1.066	5.443	3.866	29,0	1.577	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	23,4	617	6.701	4.904	26,8	1.796	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.

3.2.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Darmstadt-Dieburg 9.023 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 18,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis Darmstadt-Dieburg**. Bei den **Männern gehören 15,5 Prozent** und bei den **Frauen 26 Prozent** zu dieser Gruppe. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist mit 18,5 Prozent im Kreis Darmstadt-Dieburg höher als in Hessen insgesamt, wo der Anteil 15,2 Prozent beträgt.

Tabelle 37: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

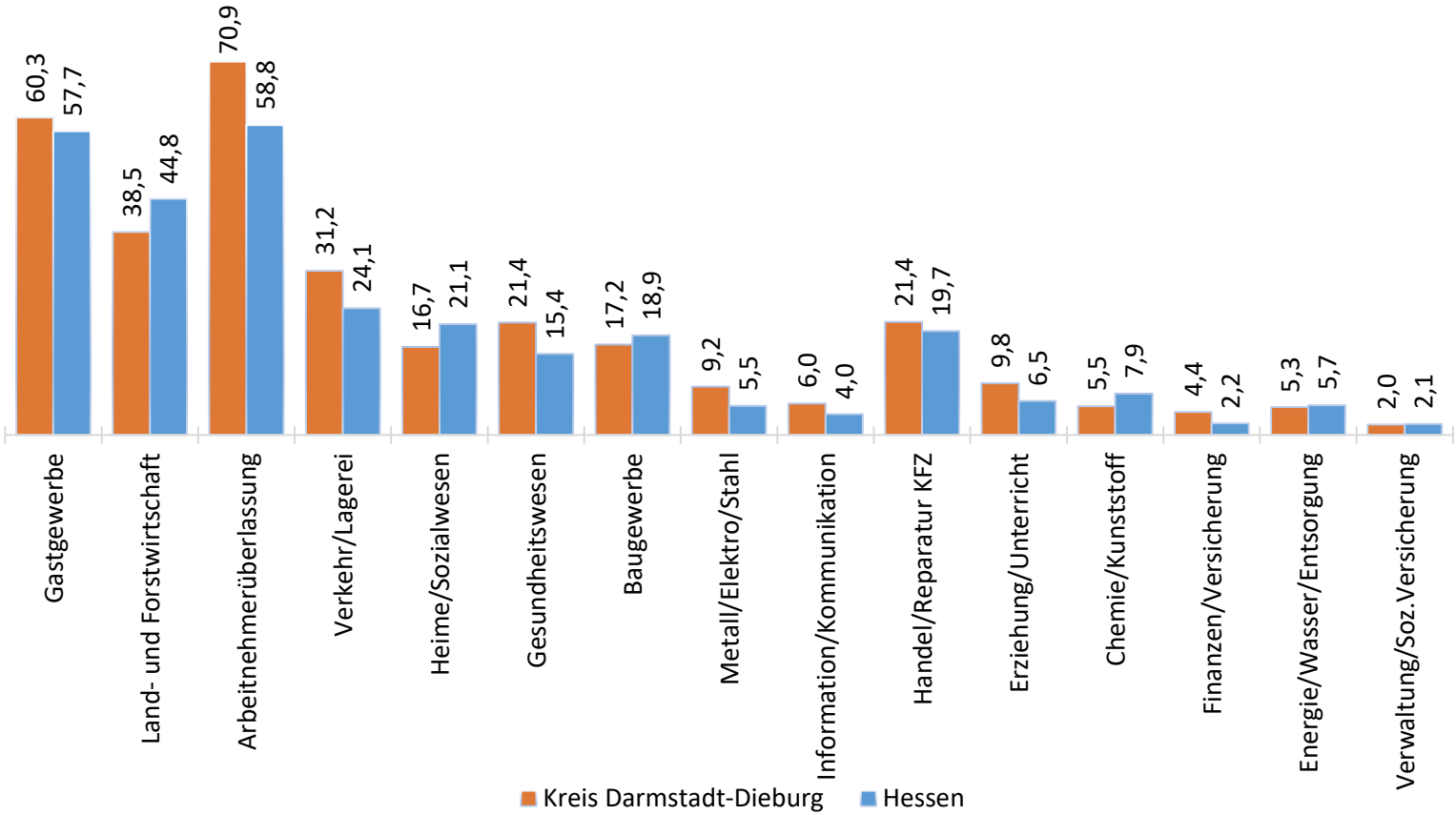
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Kreis Darmstadt-Dieburg	48.746	9.023	18,5	5.411	15,5	3.612	26,0
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. Während im Bereich der **Arbeitnehmerüberlassung** mehr als 70 Prozent und im **Gastgewerbe** mehr als 60 Prozent dem unteren Entgeltbereich angehören, sind die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-/Wasser- und Entsorgungssektor und bei den Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen einem Fünftel und einem Sechstel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen, der Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), der **Handel- und KFZ-Branche und dem Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft in der **Land- und Forstwirtschaft** und im **Verkehrs- und Logistiksektor** auf mehr als 30 Prozent der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Kreis Darmstadt-Dieburg sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, dem Bereich Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, dem Gesundheitswesen, der Informationsbranche, der Handel- und KFZ-Branche, in Erziehung und Unterricht sowie im Chemie- und Kunststoffsektor höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 98: 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.

3.2.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Darmstadt-Dieburg

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Darmstadt-Dieburg auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 4.990 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.160 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier fehlen 220 Personen.

Tabelle 38: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Darmstadt-Dieburg bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-220
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-4.990
mit akademischem Abschluss	-1.160

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken werden im Kreis Darmstadt-Dieburg für die Berufe der Erziehung und die medizinischen Gesundheitsberufe vorausberechnet.

Tabelle 39: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Darmstadt-Dieburg bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-470
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-210
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-160
	Hoch- und Tiefbauberufe	-190
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-150
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-110
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-140
	(Innen-)Ausbauberufe	-100
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-70
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-120
	Gartenbauberufe und Floristik	-30
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-30
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-600
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-760
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-100
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-210
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-50
	Lehrende und ausbildende Berufe	-60
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-490
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-320
	Verkaufsberufe	-150
	Reinigungsberufe	-430
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-210
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-150
	Berufe in Recht und Verwaltung	-140
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-80
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-30

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Darmstadt-Dieburg ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücke bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering und dort die Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, sind besonders die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Drittel weniger als Männer. Jedoch befinden sich die Lohnlücken bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Helfer ebenfalls im zweistelligen Bereich.

Im Kreis Darmstadt-Dieburg sind auch die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich in einigen Branchen hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Land- und Forstwirtschaft, die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche, das Gesundheitswesen und die Altenpflege. In vielen dieser Branchen sind die Frauenanteile hoch. Gerade in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Kreis Darmstadt-Dieburg werden bis 2026 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 Kreis Darmstadt-Dieburg darstellen.

3.2.6 Gesamtschau auf den Kreis Darmstadt-Dieburg

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises Darmstadt-Dieburg, 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 dem Anforderungsniveau Fachkraft ist im Kreis Darmstadt-Dieburg im Schnitt Entgeltgleichheit nahezu erreicht. 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 Einwohner des Kreises jedoch noch deutlich größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Kreis Darmstadt-Dieburg 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 Kreis Darmstadt-Dieburg 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 Kreis Darmstadt-Dieburg vermutlich unerlässlich.

Der Kreis Darmstadt-Dieburg 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 Kreis Darmstadt-Dieburg systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.3 Kreisfreie Stadt Darmstadt

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.

3.3.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Darmstadt

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken in der Stadt Darmstadt mit 12,1 Prozent nur etwas kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 12,2 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, nimmt an Fahrt auf. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,8 Prozent schneller verkleinert als im ersten Pandemiejahr 2020. Als Hintergründe für die deutliche Verringerung der Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten seit Beginn der Pandemie wird 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 40: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Stadt Darmstadt	Hessen
2019	12,2%	11,2%
2020	12,1%	9,6%
2021	11,3%	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 in der Stadt Darmstadt beträgt im Jahr 2021 insgesamt 34,2 Prozent und liegt damit leicht unter dem Landesschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass das durchschnittliche Entgeltniveau von Frauen und Männern, die in der Stadt Darmstadt leben, die Entgelthöhe in anderen Regionen des Bundeslandes deutlich übertrifft. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist in der Stadt Darmstadt mit 11,3 Prozent etwas größer als im hessischen Durchschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 41: 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 €
Stadt Darmstadt	34,2	13.720	4.462	3.956	11,3	505
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken von Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung unterscheidet sich in der Stadt Darmstadt deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 2,5 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 69 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Damit ist Entgeltgleichheit annähernd erreicht. Der Frauenanteil auf diesem Qualifikationsniveau liegt bei 25,1 Prozent und damit im Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 4,9 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 183 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Damit ist Entgeltgleichheit annähernd erreicht. Der Frauenanteil liegt hier mit 36,7 Prozent nahe am Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 17,3 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 992 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 35,4 Prozent und damit etwas unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich in der Stadt Darmstadt auf allen drei Qualifikationsniveaus eine kleinere Lohnlücke. Zudem erzielen Frauen in der Stadt Darmstadt ein höheres Durchschnittseinkommen als im Landesschnitt.

Tabelle 42: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Darmstadt						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	25,1	939	2.743	2.673	2,5	69	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	36,7	5.539	3.714	3.531	4,9	183	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	35,4	6.493	5.740	4.748	17,3	992	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 der kreisfreien Stadt 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), 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 4,5 Prozent und liegt damit nahe am hessischen Schnitt. Frauen verdienen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 210 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 19,5 Prozent deutlich über dem hessischen Schnitt.

Mit 17,3 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren größte Lohnlücke in der Stadt Darmstadt feststellen. Diese liegt deutlich über dem Landesschnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 53,0 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren, fällt jedoch im Vergleich zum Landesdurchschnitt eher niedrig aus. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich zudem, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Frauen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen in der Stadt Darmstadt aber dennoch höher.

Mit 6,3 Prozent fällt die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas höher aus. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent allerdings etwas größer als in der Stadt Darmstadt. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt in der Stadt Darmstadt brutto 265 Euro weniger als Männer. Dabei liegt der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die in der Stadt Darmstadt wohnen, mit 38,8 Prozent etwas über dem Landesschnitt von 38,3 Prozent.

Tabelle 43: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Stadt Darmstadt						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	19,5	2.970	4.634	4.423	4,5	210	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	53,0	3.969	4.422	3.657	17,3	765	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	38,8	6.781	4.202	3.936	6,3	265	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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke zuungunsten der Männer. Dies überrascht, da die Lohnlücke im Landesschnitt bei 10,8 Prozent liegt. Frauen mit Berufsabschluss, die in der Stadt Darmstadt leben, verdienen brutto 123 Euro mehr als Männer. Ihr Anteil liegt mit 13,5 Prozent ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen besteht hingegen eine deutliche Lohnlücke von 17,6 Prozent. Diese liegt etwas unter dem Landesdurchschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.014 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 25,3 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 44: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Darmstadt						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	14,7	180	3.079	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	13,5	704	3.890	4.013	- 3,2	-123	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	25,3	1.958	5.752	4.737	17,6	1.014	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 der Stadt Darmstadt, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 0,5 Prozent. Diese liegt weit unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent; somit ist Entgeltgleichheit erreicht. Der Frauenanteil ist mit 66,3 Prozent hoch und liegt nur knapp unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine Lohnlücke von 6,9 Prozent deutlich, die ebenfalls unter dem Landesschnitt liegt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die in der Stadt leben, um 347 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 45,5 Prozent liegt jedoch deutlich unter dem Landesschnitt.

Tabelle 45: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Darmstadt						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	45,2	244	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	66,3	1.872	3.328	3.312	0,5	17	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	45,5	1.668	4.988	4.642	6,9	347	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.

In 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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke zuungunsten von Männern. Die Bruttomonatsentgelte liegen bei diesen um 160 Euro niedriger, und auch bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss ist Entgeltgleichheit erreicht. Damit steht die Stadt Darmstadt besser das als das Land Hessen, wo weiterhin eine Lücke von 6,4 Prozent besteht. Der Anteil von Frauen mit Berufsabschluss liegt in diesem Berufssegment mit 41,9 Prozent etwas über dem Landesschnitt und ist von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 22,6 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.412 Euro niedriger sind als die von Männern.

Tabelle 46: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Darmstadt						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	26,0	515	2.543	2.703	- 6,3	-160	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	41,9	2.963	3.596	3.605	- 0,2	-9	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	41,4	2.867	6.248	4.835	22,6	1.412	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.

3.3.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der kreisfreien Stadt Darmstadt

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in der Stadt Darmstadt leben. Dies entspricht 15.347 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus geht mit 14.156 eine annähernd gleiche Zahl von Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 3.838 Frauen, die in der Stadt ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 319 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 bei Frauen etwas niedriger als bei Männern. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt ihr Einkommen innerhalb von deren Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 47: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 in der kreisfreien Stadt Darmstadt (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	65.446	51.381	14.063	35.943	27.422	8.520	29.503	23.959	5.543
Vollzeit	43.794	34.430	9.362	28.447	22.001	6.445	15.347	12.429	2.917
ohne Berufsabschluss	5.951	3.928	2.023	4.048	2.507	1.541	1.903	1.421	482
(anerkannter) Berufsabschluss	15.691	13.439	2.252	9.882	8.356	1.526	5.809	5.083	726
akademischer Abschluss	18.736	15.166	3.568	12.042	9.813	2.228	6.694	5.353	1.340
Teilzeit	21.652	16.951	4.701	7.496	5.421	2.075	14.156	11.530	2.626
ohne Berufsabschluss	4.709	3.190	1.519	2.422	1.633	789	2.287	1.557	730
(anerkannter) Berufsabschluss	7.129	6.236	893	1.582	1.328	254	5.547	4.908	639
akademischer Abschluss	7.613	6.415	1.198	2.630	2.089	541	4.983	4.326	657

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 48: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 in der kreisfreien Stadt Darmstadt (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	12.959	9.721	3.238	6.191	4.582	1.609	6.768	5.139	1.629
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	7.250	5.549	1.701	3.412	2.620	792	3.838	2.929	909
im Nebenjob	5.709	191.001	1.691	2.779	1.123.001	187	2.930	1.791	87

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 49: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 in der kreisfreien Stadt Darmstadt, 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	74.867	65.344	9.498	40.739	35.092	5.629	34.128	30.252	3.869
Auspendlerinnen und Auspendler	31.803	24.928	6.854	19.322	14.832	4.477	12.481	10.096	2.377
Einpendler-Quote**	69,2	71,1	58,4	71,3	73,6	59,6	66,9	68,5	56,8
Auspendler-Quote**	48,9	48,5	50,6	54,2	54,1	54,3	42,6	42,0	44,9

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 50: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 in der kreisfreien Stadt Darmstadt (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	5.192	2.916	2.260	2.949	1.707	1.233	2.242	1.209	1.028
im Rechtskreis SGB III	1.666	1.124	540	983	647	335	683	477	206
im Rechtskreis SGB II	3.526	1.792	1.720	1.967	1.060	898	1.559	732	822
davon Alleinerziehende	335	177	157	16	11	5	319	166	152

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

In der Stadt Darmstadt zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, im zweiten Pandemiejahr ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings sind die Lohnlücken mit 12,1 Prozent im Jahr 2020 und mit 11,3 Prozent im Jahr 2021 weiterhin deutlich größer als im hessischen Durchschnitt.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern mit 17,3 Prozent am größten, liegt damit allerdings unter dem Landesschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Lohnlücke aus. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss beträgt sie nur noch 2,5 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort stark variieren, und zwar zwischen 4,5 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen und 17,3 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen der Stadt Darmstadt können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa 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 der Stadt Darmstadt 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.

3.3.3 Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Darmstadt

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte in der Stadt Darmstadt 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 in der Stadt Darmstadt 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 in der Stadt Darmstadt zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 8,2 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 21,2 Prozent kann beim Anforderungsniveau Spezialist identifiziert werden. Auch beim Expertenniveau ist die Lücke mit 18,0 Prozent beträchtlich. Auf dem Helferniveau besteht allerdings eine Lohnlücke zuungunsten der Männer. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt sind die Lohnlücken in der Stadt Darmstadt auf dem Helfer- und Expertenniveau geringer. Andererseits liegt die Lohnlücke beim Niveau Spezialist mit 21,2 Prozent über dem Landesschnitt von 18,5 Prozent. Die meisten Frauen sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätig.

Tabelle 51: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Darmstadt						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	37,4	1.828	2.392	2.645	-10,6	-252	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	41,2	13.069	4.007	3.679	8,2	328	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	32,9	4.867	6.043	4.764	21,2	1.279	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	28,7	5.397	6.278	5.150	18,0	1.128	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.

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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke (-3,8 Prozent) zuungunsten von Männern besteht. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im Bruttomonatsentgelt 161 Euro mehr als Männer. Auf den höheren Anforderungsniveaus zeigt sich eine deutlich andere Lage. Bei den Stellen für Spezialisten sowie für Experten betragen die Lücken im Jahr 2021 6,1 Prozent bzw. 23,5 Prozent. Die größte Abweichung vom Landesschnitt findet sich auf dem Niveau Fachkraft. Im hessischen Durchschnitt zeigt sich dort eine Lücke von 4,7 Prozent.

Tabelle 52: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Darmstadt						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	14,7	205	2.706	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	17,5	1.980	4.283	4.444	-3,8	-161	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	16,6	1.074	5.894	5.536	6,1	358	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	22,0	1.761	6.131	4.689	23,5	1.441	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.

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 in der Stadt Darmstadt keine wesentliche Entgeltlücke mehr 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 meist 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. Diese verdienen im Schnitt 58 Euro weniger in ihren Bruttomonatsentgelten als Frauen. Auf dem Anforderungsniveau Spezialist stellt sich die Lage in der Stadt Darmstadt anders dar: Hier besteht eine Lohnlücke von 25,8 Prozent, die deutlich höher als im Landesschnitt (10,0 Prozent) ausfällt.

Tabelle 53: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Darmstadt						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	57,3	569	X	2.499	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	64,6	3.221	3.354	3.314	1,2	41	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	56,5	891	5.169	3.835	25,8	1.334	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	39,1	1.997	5.145	5.005	2,7	140	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.

Auch 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, ist auf dem Anforderungsniveau Fachkraft Entgeltgleichheit annähernd erreicht. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind auf diesem Anforderungsniveau beschäftigt. Groß ist die Lohnlücke dagegen auf dem Anforderungsniveau Spezialist mit 23,6 Prozent. Sie fällt in der Stadt Darmstadt zudem etwas größer aus als im Landesschnitt. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Helferniveau im Gegensatz zum hessischen Durchschnitt Entgeltlücken zuungunsten von Männern bestehen. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern somit schlechter.

Tabelle 54: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Darmstadt						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	42,2	1.054	2.165	2.788	-28,8	-623	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	50,9	7.868	3.820	3.728	2,4	92	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	43,2	2.902	6.428	4.909	23,6	1.519	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	28,7	1.639	7.100	6.194	12,8	906	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. Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltdaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 7.100 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

3.3.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben der kreisfreien Stadt Darmstadt 6.437 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Stadt verdienen. Sie gehören damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich und umfassen 9,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Stadt Darmstadt**. Der Anteil fällt geringer aus als im hessischen Durchschnitt (15,2 Prozent). Bei den **Männern gehören 7,9 Prozent,** bei den **Frauen 11,4 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich.

Tabelle 55: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

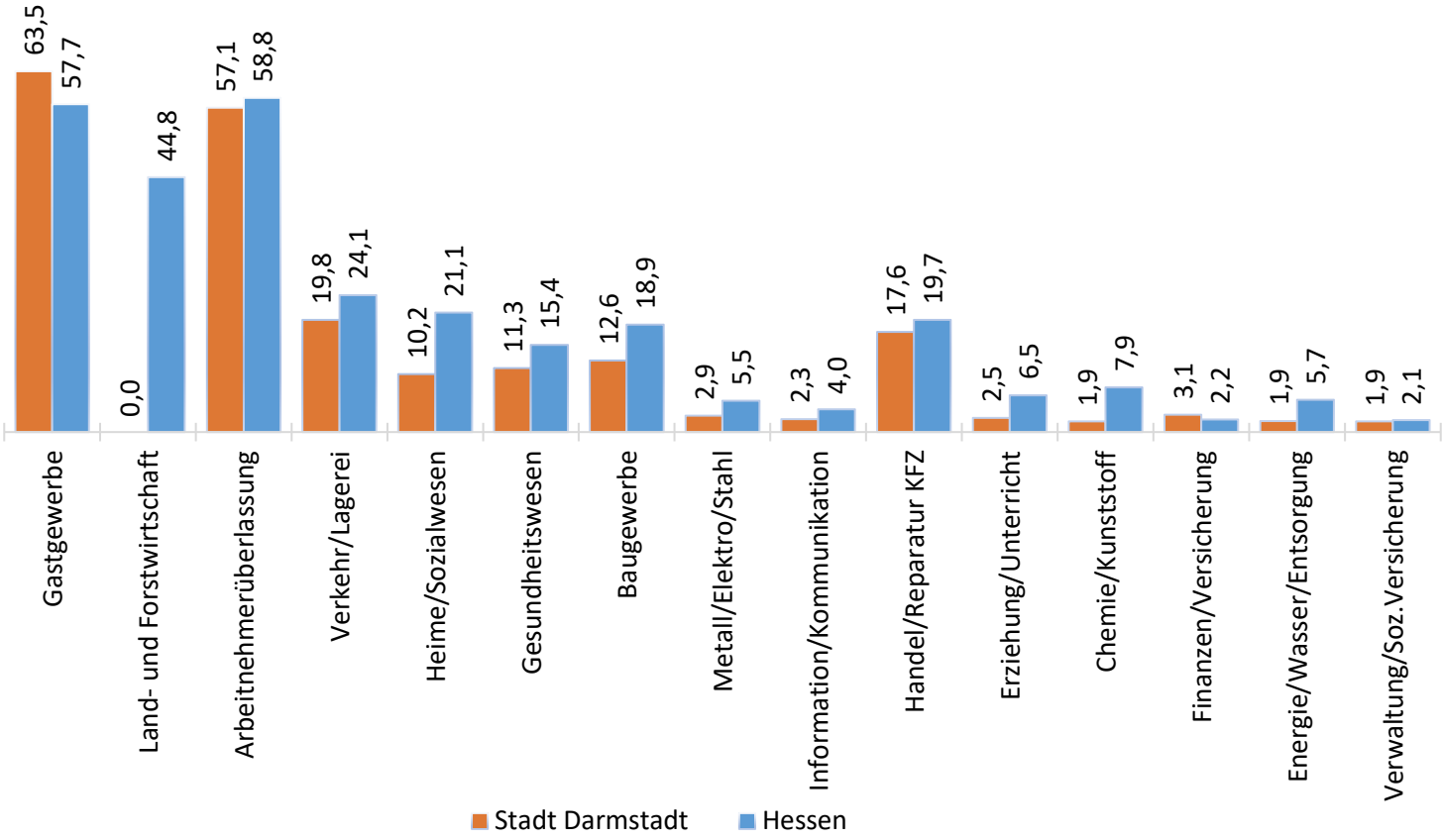
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Stadt Darmstadt	70.195	6.437	9,2	3.557	7,9	2.880	11,4
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. Während im **Gastgewerbe** fast zwei Drittel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen zehn und 20 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen, der Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), der **Handel- und KFZ-Branche**, dem **Verkehrs- und Logistiksektor und dem Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft bei der **Arbeitnehmerüberlassung** auf mehr als die Hälfte der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

In der Stadt Darmstadt sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich nur im Gastgewerbe und im Bereich Finanzen/Versicherungen höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 99: 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.

3.3.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der kreisfreien Stadt Darmstadt

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird in der Stadt Darmstadt auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen gemäß der Vorausberechnungen 1.230 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss, wo sogar 2.570 Personen fehlen. Für das Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss wird hingegen ein Überschuss von 560 Personen prognostiziert.

Tabelle 56: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte in der kreisfreien Stadt Darmstadt bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	560
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-1.230
mit akademischem Abschluss	-2.570

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen in der Stadt Darmstadt bei den Berufen der lehrenden und ausbildenden Berufe, der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 57: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte in der kreisfreien Stadt Darmstadt bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-180
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-10
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-90
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-50
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-10
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-60
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-10
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-50
	Hoch- und Tiefbauberufe	0
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Lehrende und ausbildende Berufe	-380
	Medizinische Gesundheitsberufe	-400
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-350
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-30
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	150
	Darstellende und unterhaltende Berufe	20
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	210
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-20
	Berufe in Recht und Verwaltung	-170
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-40
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	10
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	0
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-20
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-10

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die in der Stadt Darmstadt ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücke variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücke bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft niedrig ist, sind besonders die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte groß. Auf dem Helferniveau zeigen sich hingegen Lohnlücken zuungunsten von Männern.

In der Stadt Darmstadt sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche und das Baugewerbe. Auch in weiteren Branchen mit hohem Anteil weiblicher Beschäftigter sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Entgeltbereich relevant. Gerade in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich diese Beschäftigen schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für die Stadt Darmstadt werden bis 2026 Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der Stadt, 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 der Stadt. 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 in der Stadt Darmstadt darstellen.

3.3.6 Gesamtschau auf die kreisfreie Stadt Darmstadt

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt Darmstadt, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die in der Stadt ansässig sind, treten im Jahr 2021 überwiegend noch deutliche Lohnlücken auf. Insgesamt zeigt sich jedoch eine positive Entwicklung, da sich die Lohnlücken seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders im zweiten Pandemiejahr 2021 hat sich deren Verkleinerung nochmals dynamisiert. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken in der Stadt jedoch noch deutlich größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann in der Stadt Darmstadt 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. In der Stadt Darmstadt 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 in der Stadt Darmstadt vermutlich unerlässlich.

Die Stadt Darmstadt kann sich in ihrer Fachkräftesicherungsstrategie so aufstellen, dass durch die bessere Erschließung der Potenziale von Frauen ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung in den Betrieben der Stadt 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 in der Stadt, 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 in der Stadt Darmstadt systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.4 Kreisfreie Stadt Frankfurt am Main

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

3.4.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Frankfurt

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken in der Stadt Frankfurt mit 5,4 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 6,1 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,5 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 wird 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 58: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Stadt Frankfurt am Main	Hessen
2019	6,1%	11,2%
2020	5,4%	9,6%
2021	4,9%	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 in der Stadt Frankfurt am Main beträgt im Jahr 2021 genau 38,6 Prozent und liegt damit deutlich über dem hessischen Schnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern in der Stadt gleichfalls über dem Landesschnitt liegen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist in der Stadt Frankfurt am Main mit 4,9 Prozent deutlich kleiner als im Landesschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent. In Frankfurt ist Entgeltgleichheit damit annähernd erreicht.

Tabelle 59: 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 €
Stadt Frankfurt am Main	38,6	84.043	4.378	4.165	4,9	213
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, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich in Frankfurt am Main deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Bei **Beschäftigten ohne Berufsabschluss** besteht eine geringe Lohnlücke zuungunsten von Männern. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 66 Euro mehr als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil auf diesem Qualifikationsniveau liegt bei 28,4 Prozent und damit über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke nur 1,2 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt nur 44 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Damit ist auch auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit erreicht. Der Frauenanteil liegt hier mit 39,6 Prozent über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke allerdings noch bei 19,9 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.261 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 42,8 Prozent und damit deutlich über dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit den hessischen Durchschnittswerten zeigt sich in der Stadt Frankfurt am Main auf allen drei Qualifikationsniveaus eine geringere Lohnlücke. Hinzu kommt, dass die Durchschnittseinkommen von Frauen in der Stadt Frankfurt am Main über dem Landesschnitt liegen.

Tabelle 60: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Frankfurt am Main						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	28,4	6.204	2.667	2.733	- 2,5	-66	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	39,6	30.471	3.657	3.613	1,2	44	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	42,8	39.847	6.353	5.092	19,9	1.261	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.

Wie bei der Betrachtung der Qualifikationsniveaus ergibt sich auch bei der Betrachtung verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner der kreisfreien Stadt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, 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), 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, fällt zuungunsten der Männer aus. Frauen verdienen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 504 Euro mehr als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 16,7 Prozent über dem hessischen Schnitt.

Auch bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** fällt die Lohnlücke zuungunsten von Männern aus, ist jedoch geringer als in den Produktions- und MINT-Berufen. Frauen verdienen in einer Vollzeitbeschäftigung in diesem Berufssektor 121 Euro monatlich mehr als Männer. Der Frauenanteil ist mit 59,0 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen in der Stadt Frankfurt am Main jedoch etwas höher.

Mit 8,1 Prozent besteht im Vergleich der Sektoren nur bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** eine Lohnlücke zuungunsten von Frauen. In Hessen insgesamt ist die Lücke mit 7,4 Prozent sogar etwas kleiner als in Frankfurt am Main. Die Einwohnerinnen der Stadt verdienen im Schnitt brutto 394 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil in diesem Berufssektor mit 41,3 Prozent etwas höher als im Landesschnitt mit 38,3 Prozent. Interessant ist, dass die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen in der Stadt Frankfurt am Main schon nah an jenen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 61: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Stadt Frankfurt am Main						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	16,7	8.659	4.166	4.670	- 12,1	-504	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	59,0	23.211	3.339	3.460	- 3,6	-121	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	41,3	52.173	4.876	4.481	8,1	394	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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke zuungunsten von Männern. Frauen mit Berufsabschluss, die in der Stadt Frankfurt am Main leben, verdienen brutto 232 Euro mehr als Männer. Ihr Anteil liegt mit 9,8 Prozent etwas über dem Landesschnitt. Damit stellt sich die Situation in der Stadt anders dar als in Hessen insgesamt, wo die Lohnlücke zuungunsten der Frauen 10,8 Prozent beträgt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird in Frankfurt dagegen eine beträchtliche Lohnlücke in Höhe von 14,6 Prozent deutlich. Auch diese ist allerdings kleiner als im Landesdurchschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 857 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 27,7 Prozent unter den Beschäftigten mit akademischem Abschluss in Produktions- und MINT-Berufen liegt deutlich über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 62: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Frankfurt am Main						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	8,9	470	2.799	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	9,8	1.915	3.740	3.972	- 6,2	-232	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	27,7	5.509	5.870	5.013	14,6	857	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.

Für die **personenbezogenen Dienstleistungsberufe**, 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 Einwohner der kreisfreien Stadt Frankfurt, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke zuungunsten der Männer. Auch hier besteht auf Landesebene eine Lohnlücke von 5,4 Prozent gegenüber Frauen. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung verdienen in der Stadt Frankfurt am Main brutto aber 148 Euro mehr als Männer. Ihr Anteil ist mit 64,8 Prozent hoch, liegt aber unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird dagegen eine Lohnlücke von 16 Prozent deutlich. Diese liegt jedoch ebenfalls unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die in der kreisfreien Stadt leben, um 873 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 58,9 Prozent ist etwas höher als im Landesschnitt.

Tabelle 63: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Frankfurt am Main						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	48,9	2.118	2.219	2.385	- 7,5	-166	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	64,8	10.969	3.160	3.308	- 4,7	-148	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	58,9	8.176	5.447	4.574	16,0	873	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 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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt, die über keinen oder einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke zuungunsten von Männern. Dies entspricht nicht dem hessischen Durchschnitt, wo auf beiden Qualifikationsniveaus noch Lohnlücken zuungunsten von Frauen bestehen. Frauen mit Berufsabschluss, die in Frankfurt am Main wohnen, verdienen brutto 87 Euro mehr als Männer. Ihr Anteil ist mit 43,5 Prozent größer als im Landesschnitt und es handelt sich um viele Personen. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird hingegen eine Lohnlücke von 21,1 Prozent zuungunsten der weiblichen Beschäftigten deutlich. Auch wenn diese unter dem Landesschnitt liegt, ist sie als beträchtlich anzusehen. Die Bruttomonatsentgelte von Frauen fallen um 1.414 Euro niedriger aus als die von Männern. Der Frauenanteil von 44,1 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten und die absolute Zahl an Beschäftigten ist ebenfalls sehr groß.

Tabelle 64: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Frankfurt am Main						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	29,7	3.616	2.739	2.943	- 7,5	-204	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	43,5	17.587	3.750	3.837	- 2,3	-87	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	44,1	26.162	6.703	5.289	21,1	1.414	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.

3.4.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in der Stadt Frankfurt am Main leben. Dabei handelt es sich um 90.501 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus gehen weitere 60.209 Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 15.369 Frauen, die in der kreisfreien Stadt ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 1.955 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 gering. Dies zeigt, dass nur wenige Einwohnerinnen und Einwohner der kreisfreien Stadt ihr Einkommen außerhalb von deren Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 65: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	320.924	221.922	98.974	170.214	113.467	56.731	150.710	108.455	42.243
Vollzeit	231.134	161.169	69.943	140.633	95.114	45.505	90.501	66.055	24.438
ohne Berufsabschluss	29.881	16.453	13.427	20.015	10.262	9.753	9.866	6.191	3.674
(anerkannter) Berufsabschluss	79.237	60.354	18.880	47.586	35.330	12.253	31.651	25.024	6.627
akademischer Abschluss	94.445	72.630	21.801	53.681	41.847	11.827	40.764	30.783	9.974
Teilzeit	89.790	60.753	29.031	29.581	18.353	11.226	60.209	42.400	17.805
ohne Berufsabschluss	18.674	10.652	8.020	8.241	4.654	3.585	10.433	5.998	4.435
(anerkannter) Berufsabschluss	29.803	22.863	6.939	7.355	5.274	2.081	22.448	17.589	4.858
akademischer Abschluss	25.526	20.858	4.666	7.306	5.907	1.399	18.220	14.951	3.267

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 66: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	55.850	35.190	20.658	25.293	15.913	9.379	30.557	19.277	11.279
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	25.844	16.828	9.015	10.475	7.177	3.297	15.369	9.651	5.718
im Nebenjob	30.006	4.172	497.997	14.818	84.444	274.258	15.188	1.446.744	223.739

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 67: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main, 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	389.421	325.482	63.713	226.551	187.186	39.212	162.870	138.296	24.501
Auspendlerinnen und Auspendler	106.920	71.910	34.890	63.686	40.760	22.837	43.234	31.150	12.053
Einpendler-Quote**	64,6	68,4	50,3	68,0	72,0	53,7	60,3	64,1	45,5
Auspendler-Quote**	33,4	32,4	35,8	37,5	35,9	40,6	28,8	28,7	29,3

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 68: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	28.139	13.747	14.287	15.451	7.923	7.473	12.686	5.824	6.814
im Rechtskreis SGB III	10.589	6.062	4.520	6.050	3.369	2.678	4.539	2.693	1.842
im Rechtskreis SGB II	17.549	7.685	9.767	9.401	4.554	4.794	8.148	3.131	4.973
davon Alleinerziehende	2.076	779	1.279	121	53	64	1.955	725	1.215

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

In der Stadt Frankfurt am Main 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. Die Lohnlücken sind mit 5,4 Prozent im Jahr 2020 und mit 4,9 Prozent im Jahr 2021 deutlich geringer als im hessischen Durchschnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohnerinnen der kreisfreien Stadt Frankfurt deutlich mehr als im Landesschnitt verdienen.

Einzig bei den akademisch qualifizierten Beschäftigten besteht eine deutliche Lohnlücke von 19,9 Prozent, die jedoch unter dem hessischen Schnitt von 24,9 Prozent liegt. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass Frauen mehr verdienen als Männer.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken stark variieren, und zwar zwischen -12,1 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen und 8,1 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Frauen in Frankfurt können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen deutlich mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig sind. Der Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt jedoch auch, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen der kreisfreien Stadt Frankfurt 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.

3.4.3 Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte in der Stadt Frankfurt am Main 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 in der Stadt Frankfurt am Main 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 vorausgesetzt, 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 in der Stadt Frankfurt am Main zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 5,4 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 21,0 Prozent kann beim Anforderungsniveau Spezialist identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Helfer sowie Experte sind die Lücken mit 7,4 Prozent und 20,5 Prozent teilweise beträchtlich. Im Vergleich zu den jeweiligen Landesdurchschnittswerten fallen die Lohnlücken beim Fachkraft- und Spezialistenniveau in der Stadt Frankfurt am Main größer und bei den Anforderungsniveaus Helfer sowie Experte niedriger aus. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 69: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Frankfurt am Main						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	32,3	9.885	2.484	2.299	7,4	184	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	38,8	74.607	4.005	3.787	5,4	217	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	32,9	30.760	5.820	4.600	21,0	1.220	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	31,2	32.045	6.832	5.428	20,5	1.403	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. Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltdaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 7.100 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke zuungunsten von Männern besteht. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt im Bruttomonatsentgelt 216 Euro mehr als Männer. Die gute Entgeltlage für Frauen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft gilt jedoch nur für die Stadt Frankfurt am Main. Im hessischen Durchschnitt zeigt sich für dieses Anforderungsniveau in den Produktions- und MINT-Berufen eine Lücke von 4,7 Prozent. Die Lage kehrt sich jedoch auf den höheren Anforderungsniveaus wieder um: Bei den Stellen für Spezialisten und für Experten betragen die Lücken im Jahr 2021 insgesamt 14,0 Prozent bzw. 21,8 Prozent.

Tabelle 70: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Frankfurt am Main						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	4,1	246	2.396	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	10,7	4.296	4.057	4.274	-5,3	-216	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	16,3	4.626	5.722	4.919	14,0	803	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	20,3	5.740	6.411	5.013	21,8	1.398	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.

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 in der Stadt Frankfurt am Main eine Entgeltlücke zuungunsten von Männern besteht. Dies ist vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass es sich hier vor allem um die sogenannten Frauenberufe wie Pflege und Erziehung handeln dürfte. Auch im Landesschnitt wirkt sich die Entgeltlücke zuungunsten von Männern aus, jedoch weniger stark als in Frankfurt. Auf den höheren Anforderungsniveaus stellt sich die Lage wiederum anders dar. Hier bestehen Lohnlücken von 6,3 Prozent für Spezialisten bzw. 14,2 Prozent für Experten, wobei letztere Lohnlücke sogar etwas größer als im Landesschnitt ausfällt.

Tabelle 71: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Frankfurt am Main						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	55,3	5.028	2.263	2.297	-1,5	-34	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	64,1	17.053	2.870	3.275	-14,1	-405	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	51,9	3.684	3.900	3.654	6,3	246	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	52,0	7.819	5.670	4.864	14,2	806	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 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 in den Betrieben in der Stadt Frankfurt am Main annähernd erreicht ist. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt, wo Entgeltgleichheit bereits erreicht wurde. Allerdings sind die Lohnlücken auf dem Spezialistenniveau mit 22,4 Prozent in Frankfurt wie auch in Hessen insgesamt sehr groß. Und auch auf dem Helferniveau bestehen deutliche Entgeltlücken. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind allerdings auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Dort besteht Entgeltgleichheit annähernd. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 72: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Frankfurt am Main						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	29,7	4.611	2.638	2.273	13,8	365	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	42,3	53.258	4.194	3.993	4,8	201	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	38,6	22.450	6.084	4.719	22,4	1.366	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	31,1	18.486	7.100	5.867	17,4	1.233	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. Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltdaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 7.100 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

3.4.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben der kreisfreien Stadt Frankfurt 43.736 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der kreisfreien Stadt verdienen. Sie gehören damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich und umfassen 10,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Stadt Frankfurt am Main**. Der Anteil ist dennoch als vergleichsweise niedrig anzusehen, im hessischen Durchschnitt zählen 15,2 Prozent zum unteren Entgeltbereich. In der Stadt gehören **9,6 Prozent der Männer** und **12 Prozent der Frauen** zu den Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich.

Tabelle 73: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

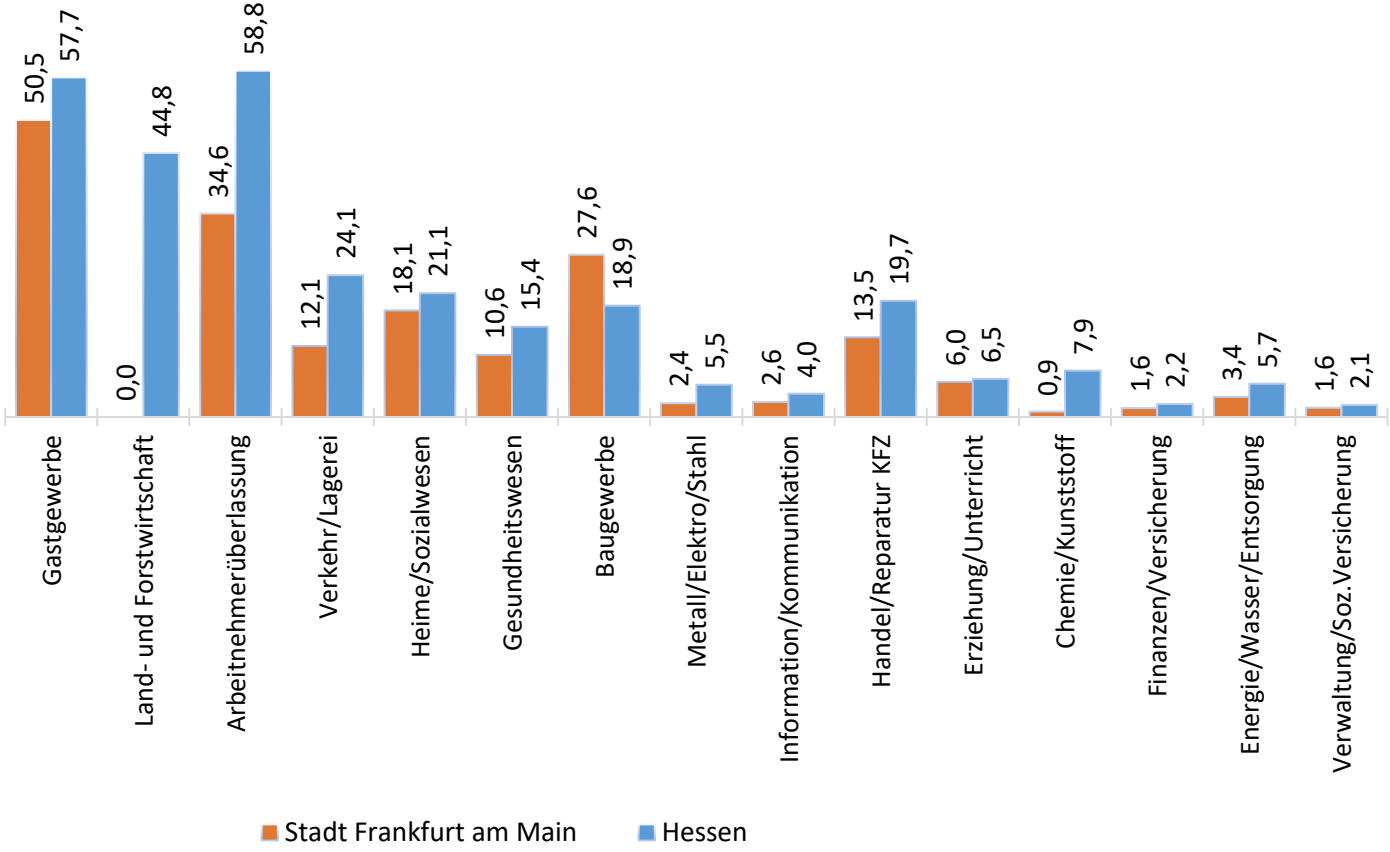
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Stadt Frankfurt am Main	419.486	43.736	10,4	26.109	9,6	17.626	12,0
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. Während im **Gastgewerbe** mehr als die Hälfte dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-/Wasser- und Entsorgungssektor und bei den Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen zehn und 15 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenhilfe** (Heime/Sozialwesen), der **Handel- und KFZ-Branche** und dem **Verkehrs- und Logistiksektor** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft bei der **Arbeitnehmerüberlassung** und dem **Baugewerbe** auf mehr als ein Drittel bzw. ein Viertel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

In der Stadt Frankfurt am Main sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich nur im Baugewerbe höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 100: 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.

3.4.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird in der Stadt Frankfurt am Main ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Engpässe bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit einem akademischen Abschluss. Dort fehlen alleine 14.680 Personen. Demgegenüber sind bei Personen ohne Berufsabschluss und mit einem anerkannten Berufsabschluss keine Engpässe, sondern vielmehr Überhänge zu erwarten.

Tabelle 74: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	11.970
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	1.310
mit akademischem Abschluss	-14.680

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen in der Stadt Frankfurt am Main bei den Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen, den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 75: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-820
	Hoch- und Tiefbauberufe	-110
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-90
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-70
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-300
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-110
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-110
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-40
	Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	10
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	10
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.120
	Lehrende und ausbildende Berufe	-380
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-880
	Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	-30
	Darstellende und unterhaltende Berufe	-30
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	30
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	650
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-590
	Berufe in Recht und Verwaltung	-380
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-100
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	70
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-580

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die in der Stadt Frankfurt am Main ansässig sind, im Jahr 2021 annähernd erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert allerdings zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Viertel weniger als Männer. Jedoch finden sich gleichfalls Lohnlücken bei Stellen auf dem Helferniveau.

In der Stadt Frankfurt am Main sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, das Baugewerbe, die Handel- und KFZ-Branche sowie die Altenhilfe. In einigen dieser 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 die Stadt Frankfurt am Main werden bis 2026 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der kreisfreien Stadt, die Fachkräfte mit akademischem Abschluss 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 der kreisfreien Stadt. 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 darstellen.

3.4.6 Gesamtschau auf die kreisfreie Stadt Frankfurt am Main

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Frankfurt, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch in den Betrieben, die in der kreisfreien Stadt ansässig sind, treten im Jahr 2021 noch Lohnlücken auf. Einzig für Stellen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft ist in der Stadt Frankfurt am Main im Schnitt nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken in der kreisfreien Stadt 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 schon deutlich geringer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann in der Stadt Frankfurt am Main 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. In der Stadt Frankfurt am Main sind 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 in der Stadt Frankfurt am Main vermutlich unerlässlich.

Die Stadt Frankfurt am Main kann sich in ihrer Fachkräftesicherungsstrategie so aufstellen, dass durch die bessere Erschließung der Potenziale von Frauen ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung in den Betrieben der kreisfreien Stadt 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 in der kreisfreien Stadt, 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 in der Stadt Frankfurt am Main systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.5 Kreis Fulda

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.

3.5.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Fulda

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Kreis Fulda mit 14,5 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 15,5 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,5 Prozent nicht mehr so stark verringert wie im ersten Pandemiejahr 2020. Als Hintergründe für die deutliche Verringerung der Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten seit Beginn der Pandemie wird 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 76: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Fulda	Hessen
2019	15,5%	11,2%
2020	14,5%	9,6%
2021	14,0%	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 Kreis Fulda beträgt im Jahr 2021 genau 29,5 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Schnitt von 32,7 Prozent. Auch die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Kreis Fulda leben, sind niedriger als im Landesschnitt. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Kreis Fulda mit 14 Prozent jedoch deutlich größer als im hessischen Schnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9 Prozent.

Tabelle 77: 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 €
Kreis Fulda	29,5	17.294	3.459	2.975	14,0	484
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 Einwohner, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Fulda deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 12,1 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 291 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 26,6 Prozent und entspricht damit dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 15,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 536 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 29,5 Prozent unter dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 25,6 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.362 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 33,7 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Fulda auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Fulda liegen allerdings unter dem Landesschnitt.

Tabelle 78: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Fulda						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	26,6	1.286	2.414	2.123	12,1	291	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	29,5	12.013	3.412	2.876	15,7	536	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	33,7	3.239	5.310	3.948	25,6	1.362	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), 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 15,8 Prozent und ist damit fast vier Mal so groß wie im hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 552 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 9,2 Prozent eher gering.

Mit 8,2 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Kreis Fulda feststellen. Allerdings liegt diese ebenfalls über dem hessischen Schnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 63,3 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren und fällt zudem höher aus als in Hessen insgesamt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese für Frauen etwas höher liegt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Fulda allerdings niedriger.

Mit 13,8 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises in **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas niedriger. In Hessen insgesamt ist die Lücke mit 7,4 Prozent deutlich kleiner als im Kreis Fulda. Frauen verdienen im Schnitt im Kreis Fulda brutto 468 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Fulda wohnen, mit 35,3 Prozent geringer als im Landesschnitt mit 38,3 Prozent. Interessant ist, dass im Kreis Fulda die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen wie auch den Produktions- und MINT-Berufen niedriger als bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen liegen, was nicht der Tendenz auf Landesebene entspricht.

Tabelle 79: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Fulda						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	9,2	2.143	3.502	2.950	15,8	552	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,3	5.996	3.347	3.073	8,2	274	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	35,3	9.155	3.396	2.928	13,8	468	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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohner, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 18,4 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 10,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Fulda leben, verdienen brutto 636 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil ist mit 7,6 Prozent jedoch gering und liegt unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 23,7 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.201 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 16,4 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 80: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Fulda						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	15,2	262	2.718	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	7,6	1.290	3.462	2.826	18,4	636	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	16,4	507	5.080	3.879	23,7	1.201	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.

In 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 Einwohner des Kreises Fulda, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 7,6 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Fulda verdienen brutto 240 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 66,6 Prozent hoch und entspricht exakt dem Landesschnitt. Für Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 25,7 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls deutlich über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.425 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 58,5 Prozent liegt über dem Landesschnitt.

Tabelle 81: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Fulda						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	56,0	354	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	66,6	4.115	3.140	2.900	7,6	240	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	58,5	1.324	5.541	4.116	25,7	1.425	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.

Für die **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe,** 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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 15,2 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Fulda verdienen brutto 347 Euro weniger als Männer. Ähnlich stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke in Höhe von 14,3 Prozent. Diese liegt deutlich über dem Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Fulda wohnen, verdienen brutto 480 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 37,6 Prozent geringer als im Landesschnitt, allerdings von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 31,2 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.730 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 33,2 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 82: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Fulda						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	27,1	670	2.274	1.927	15,2	347	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	37,6	6.608	3.354	2.874	14,3	480	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	33,2	1.408	5.548	3.818	31,2	1.730	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.

3.5.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Fulda

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Fulda leben. Dies entspricht 20.226 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 21.789 eine annähernd gleiche Zahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig ist. Zudem gehen weitere 6.875 Frauen, die im Kreis ansässig sind, einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nach, und 254 der Arbeitslosen 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 sehr gering. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen innerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 83: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Fulda (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	91.639	81.811	9.828	49.624	43.139	6.485	42.015	38.672	3.343
Vollzeit	65.451	58.109	7.342	45.225	39.648	5.577	20.226	18.461	1.765
ohne Berufsabschluss	9.638	7.294	2.344	6.382	4.607	1.775	3.256	2.687	569
(anerkannter) Berufsabschluss	42.198	39.702	2.496	29.454	27.499	1.955	12.744	12.203	541
akademischer Abschluss	9.806	8.831	975	6.434	5.846	588	3.372	2.985	387
Teilzeit	26.188	23.702	2.486	4.399	3.491	908	21.789	20.211	1.578
ohne Berufsabschluss	2.501	1.764	737	871	543	328	1.630	1.221	409
(anerkannter) Berufsabschluss	18.025	17.224	801	2.163	1.946	217	15.862	15.278	584
akademischer Abschluss	3.818	3.433	385	861	734	127	2.957	2.699	258

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 84: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Fulda (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	20.073	17.974	2.099	7.731	6.787	944	12.342	11.187	1.155
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	10.010	9.005	1.005	3.135	2.814	321	6.875	6.191	684
im Nebenjob	10.063	5.349	1.042	4.596	1.745	586	5.467	4.179	456

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 85: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Kreis Fulda, differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pendlerinnen und Pendler	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Einpendlerinnen und Einpendler	22.623	20.128	2.492	14.182	12.329	1.851	8.441	7.799	641
Auspendlerinnen und Auspendler	18.279	16.178	2.094	11.366	9.882	1.478	6.913	6.296	616
Einpendler-Quote**	23,7	23,5	26,0	27,0	26,8	28,3	19,7	19,6	20,9
Auspendler-Quote**	20,1	19,8	22,9	22,9	22,7	24,1	16,7	16,4	20,3

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 86: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Fulda (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	3.900	2.795	1.094	2.189	1.586	599	1.711	1.210	495
im Rechtskreis SGB III	1.935	1.595	337	1.162	937	223	773	657	114
im Rechtskreis SGB II	1.965	1.201	757	1.027	649	376	938	552	381
davon Alleinerziehende	290	195	93	36	31	5	254	164	88

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Kreis Fulda zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, im ersten Pandemiejahr ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings sind die Lohnlücken mit 14,5 Prozent im Jahr 2020 und mit 14,0 Prozent im Jahr 2021 noch deutlich größer als im hessischen Schnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohnerinnen im Kreis deutlich weniger als im hessischen Schnitt verdienen.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises Fulda mit 25,6 Prozent am größten und liegt damit knapp über dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer ist die Lohnlücke. Bei Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises Fulda, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt diese 12,1 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort stark variieren, und zwar zwischen 8,2 Prozent bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen und 15,8 Prozent bei den Produktions- und MINT-Berufen. Die Einwohnerinnen des Kreises Fulda können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen nicht mehr als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen verdienen.

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 Kreises Fulda vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.5.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Fulda

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Fulda 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 vorausgesetzt, 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 durchschnittlichen Lohnlücken variieren bei den Betrieben im Kreis Fulda zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 11,6 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 20,3 Prozent kann beim Anforderungsniveau Spezialist identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Helfer sowie Experte sind die Lücken mit 13,7 Prozent und 18,8 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken nur beim Anforderungsniveau Experte niedriger. Auffällig ist der große Unterschied auf dem Niveau Fachkraft, wo die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätig sind.

Tabelle 87: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Fulda						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	28,9	2.439	2.382	2.055	13,7	327	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	29,8	11.200	3.236	2.860	11,6	376	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	23,4	2.113	4.186	3.338	20,3	848	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	29,2	1.924	5.336	4.332	18,8	1.004	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.

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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke von 16,6 Prozent besteht. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im Bruttomonatsentgelt 548 Euro weniger als Männer. Bei den Stellen für Helfer ist Entgeltgleichheit erreicht, wobei die Lohnlücke beachtlich vom Landesdurchschnitt (8,4 Prozent) abweicht.

Tabelle 88: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Fulda						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	20,9	661	2.467	2.470	-0,1	-2	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	6,0	976	3.311	2.762	16,6	548	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	8,5	329	4.170	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	13,5	263	5.146	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.

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 Kreis Fulda die Entgeltlücke nahezu geschlossen ist. 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. Diese verdienen im Schnitt 58 Euro weniger in ihren Bruttomonatsentgelten als Frauen, in Fulda jedoch noch nicht. Hier verdienen Männer noch 88 Euro mehr als Frauen. Auf dem Anforderungsniveau Experte stellt sich die Lage im Kreis Fulda anders dar. Hier besteht eine Lohnlücke von 19,4 Prozent, die deutlich höher als der Landesschnitt von 13,5 Prozent auf diesem Anforderungsniveau ist.

Tabelle 89: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Fulda						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	59,2	727	2.177	2.093	3,9	84	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	69,1	3.717	3.002	2.915	2,9	88	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	58,7	686	X	3.101	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	52,6	1.029	5.518	4.446	19,4	1.073	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 in den Betrieben im Kreis Fulda entgegen dem Landestrend noch nicht erreicht ist. Die Lohnlücke beträgt weiterhin 8,3 Prozent. Zudem sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte mit 21,4 Prozent und 22,5 Prozent beträchtlich. Hier liegt man im Kreis Fulda jedoch nur knapp über dem Landesschnitt. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Niveau Helfer im Kreis deutlich höhere Entgeltlücken als im hessischen Durchschnitt bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie für Männer jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 90: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Fulda						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	26,0	1.051	2.358	1.838	22,0	520	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	40,4	6.507	3.115	2.857	8,3	258	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	27,7	1.098	4.374	3.438	21,4	936	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	23,7	632	5.551	4.304	22,5	1.247	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.

3.5.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Fulda 12.451 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 20,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis Fulda**. Der Anteil ist im Kreis Fulda höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent. Bei den **Männern gehören 15,4 Prozent** und bei den **Frauen 32,2 Prozent** zu den Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich.

Tabelle 91: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

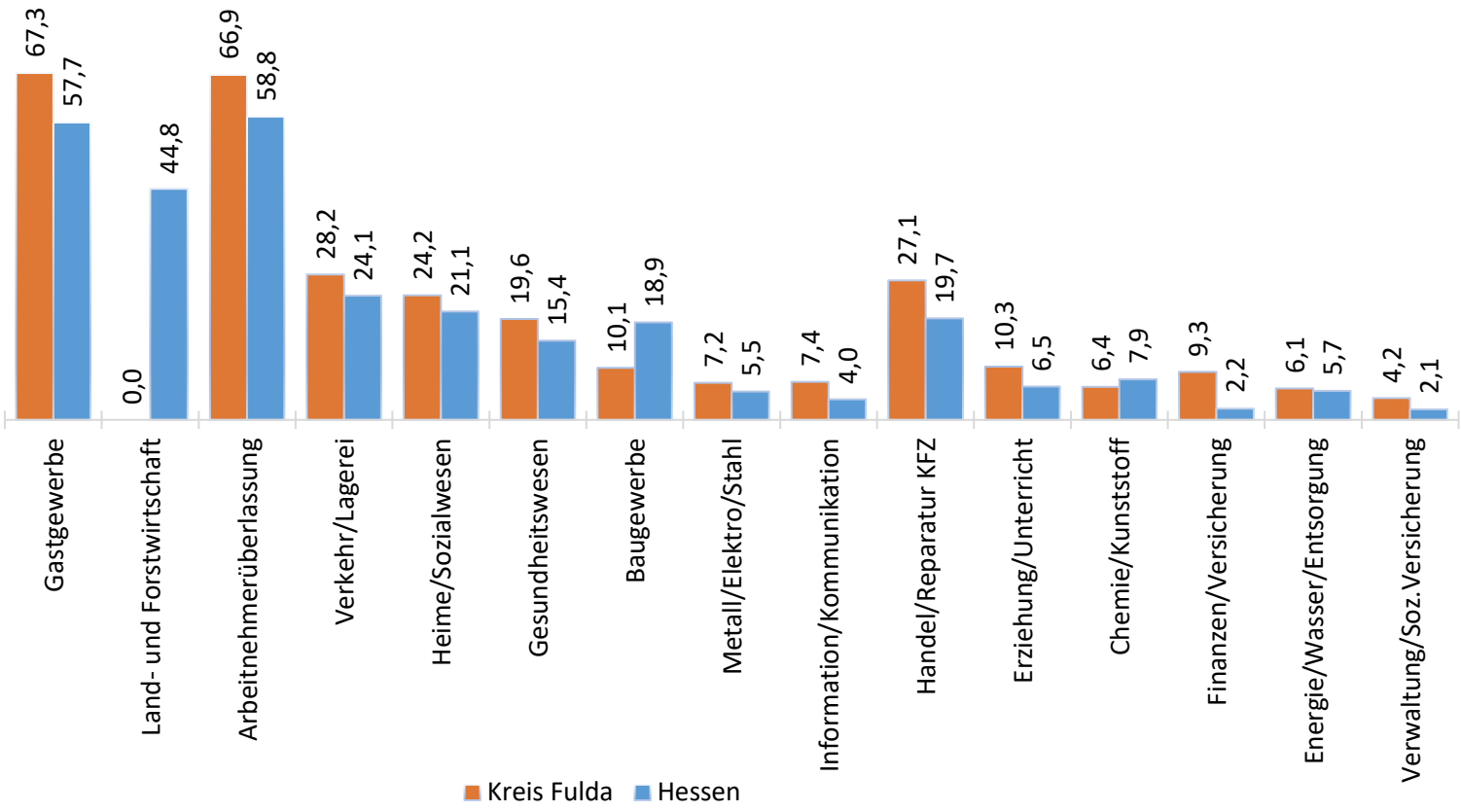
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Kreis Fulda	61.636	12.451	20,2	6.763	15,4	5.688	32,2
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. Während im **Gastgewerbe** und in der **Arbeitnehmerüberlassung** mehr als zwei Drittel dem unteren Entgeltbereich angehören, befinden sich die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Ein knappes Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen** und der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) zum unteren Lohnbereich. Dies trifft bei dem **Verkehrs- und Logistiksektor** und der **Handel- und KFZ-Branche** auf mehr als ein Viertel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Kreis Fulda sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich u.a. im Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, der Altenpflege (Heime/Sozialwesen), dem Gesundheitswesen, dem Metall- und Elektrobereich, der Informationsbranche, der Handel- und KFZ-Branche, in Erziehung und Unterricht sowie der Finanz- und Versicherungsbranche höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 101: 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.

3.5.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Fulda

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Fulda auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 5.750 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.740 Personen. Anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar. Hier wird ein Überhang von 310 Personen erwartet.

Tabelle 92: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Fulda bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	310
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.750
mit akademischem Abschluss	-1.740

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Kreis Fulda bei den Berufen der Erziehung, den medizinischen Gesundheitsberufen und den Berufen in Unternehmensführung und -organisation.

Tabelle 93: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Fulda bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-210
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-380
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-160
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-130
	Hoch- und Tiefbauberufe	-140
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-90
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-60
	(Innen-)Ausbauberufe	-100
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-100
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-60
	Gartenbauberufe und Floristik	-20
	Textil- und Lederberufe	-20
	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und-verarbeitung	-20
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	10
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	30
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-870
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-680
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-80
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-250
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-80
	Lehrende und ausbildende Berufe	-110
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-870
	Reinigungsberufe	-480
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-490
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-260
	Verkaufsberufe	80
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-240
	Berufe in Recht und Verwaltung	-210
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-90
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-30

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Fulda ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Die Größen der Lohnlücken variieren mit den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft niedriger sind und dort die Entgeltgleichheit in Reichweite ist, sind besonders die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte groß. Frauen verdienen dort im Schnitt bis zu einem Viertel weniger als Männer. Hinzu kommt, dass im Kreis Fulda auch die Lohnlücken bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Helfer im zweistelligen Bereich liegen.

Im Kreis Fulda sind die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich in einigen Branchen hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Handel- und KFZ-Branche, die Logistikbranche, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In vielen dieser 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 Kreis Fulda werden bis 2026 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 Kreis Fulda darstellen.

3.5.6 Gesamtschau auf den Kreis Fulda

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Fulda, 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. Insgesamt zeigt sich jedoch eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders im ersten Pandemiejahre 2020 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 Kreis Fulda 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 Kreis Fulda 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 Kreis Fulda unerlässlich.

Der Kreis Fulda 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 Kreis Fulda systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.6 Kreis Gießen

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.

3.6.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Gießen

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Kreis Gießen mit 8,1 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 10,1 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,6 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 wird 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 94: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Gießen	Hessen
2019	10,1%	11,2%
2020	8,1%	9,6%
2021	7,5%	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 Kreis Gießen beträgt im Jahr 2021 genau 32,0 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Kreis Gießen leben, etwas unter dem Landesschnitt liegen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Kreis Gießen mit 7,5 Prozent jedoch geringer als im hessischen Schnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 noch 9,0 Prozent.

Tabelle 95: 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 €
Kreis Gießen	32,0	19.867	3.711	3.434	7,5	278
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung unterscheiden sich im Kreis Gießen deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 4,9 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 128 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Damit ist Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Der Frauenanteil liegt bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss bei 24,0 Prozent und damit unter dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 8,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 312 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 32,1 Prozent nahe am Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 21,6 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.213 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 37,0 Prozent und damit ebenfalls nahe am Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Gießen auf allen drei Qualifikationsniveaus eine geringere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Gießen liegen trotzdem unter dem Landesschnitt.

Tabelle 96: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Gießen						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	24,0	1.343	2.630	2.502	4,9	128	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	32,1	12.327	3.589	3.277	8,7	312	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	37,0	5.321	5.613	4.400	21,6	1.213	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 Einwohner*innen 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), 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 7,1 Prozent und ist damit fast doppelt so groß wie im hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 266 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 10,9 Prozent kaum vom Landesschnitt ab.

Mit 11,2 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren größte Lohnlücke im Kreis Gießen feststellen. Zudem liegt diese auch über dem hessischen Schnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist hier mit 60,9 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren, wenn auch geringer als im Bundesland insgesamt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich eine relativ ausgeglichene Lage für Frauen zwischen den personenbezogenen Dienstleistungsberufen, den kaufmännisch und wirtschaftlichen sowie den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Gießen in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen höher.

Mit 4,1 Prozent fällt die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den beiden anderen Berufssektoren geringer aus. Im hessischen Durchschnitt ist die Lücke deutlich größer als im Kreis Gießen. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Gießen brutto 147 Euro weniger als Männer. Dabei liegt der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Gießen wohnen, mit 35,9 Prozent unterhalb des Landesschnitts von 38,3 Prozent. Interessant ist, dass im Kreis Gießen die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen die niedrigsten im Vergleich der drei Sektoren sind.

Tabelle 97: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Gießen						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	10,9	2.389	3.771	3.505	7,1	266	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	60,9	7.352	3.872	3.438	11,2	434	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	35,9	10.126	3.563	3.416	4,1	147	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.

In 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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 14,3 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 10,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Gießen leben, verdienen brutto 527 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 8,2 Prozent etwas niedriger als im Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine etwas größere Lohnlücke von 17,1 Prozent deutlich. Diese liegt unter dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 933 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 19,3 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 98: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Gießen						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	13,4	262	2.918	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	8,2	1.174	3.673	3.146	14,3	527	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	19,3	837	5.446	4.512	17,1	933	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.

In 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 Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 5,0 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Gießen verdienen brutto 173 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 67,3 Prozent hoch und liegt knapp über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 19,1 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls knapp über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.067 Euro niedriger ausfallen als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 53,7 Prozent liegt unter dem Landesschnitt.

Tabelle 99: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Gießen						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	51,1	379	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	67,3	4.540	3.441	3.268	5,0	173	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	53,7	2.182	5.579	4.512	19,1	1.067	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.

In 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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises ohne Berufsabschluss nur eine sehr kleine Lohnlücke von 1,6 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit erreicht. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 5,1 Prozent. Diese liegt zwar unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent, dennoch verdienen Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Gießen wohnen, brutto 178 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 38,0 Prozent unter dem Landesschnitt, ist allerdings in absoluten Zahlen von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 26,6 Prozent deutlich. Diese liegt nahe am Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.544 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 38,5 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 100: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Gießen						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	24,3	702	2.478	2.439	1,6	39	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	38,0	6.613	3.491	3.313	5,1	178	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	38,5	2.302	5.798	4.254	26,6	1.544	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.

3.6.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Gießen

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Gießen leben. Dazu zählen 22.986 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus gehen mit 25.930 eine etwas höhere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 8.360 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 439 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 eher niedrig. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen innerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 101: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Gießen (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	104.356	92.284	12.072	55.440	47.708	7.732	48.916	44.576	4.340
Vollzeit	69.405	61.640	7.765	46.419	40.692	5.727	22.986	20.948	2.038
ohne Berufsabschluss	10.577	8.195	2.382	7.133	5.258	1.875	3.444	2.937	507
(anerkannter) Berufsabschluss	39.986	37.463	2.523	26.963	25.153	1.810	13.023	12.310	713
akademischer Abschluss	14.712	13.386	1.326	9.226	8.431	795	5.486	4.955	531
Teilzeit	34.951	30.644	4.307	9.021	7.016	2.005	25.930	23.628	2.302
ohne Berufsabschluss	5.854	4.528	1.326	2.371	1.672	699	3.483	2.856	627
(anerkannter) Berufsabschluss	18.385	17.395	990	3.005	2.699	306	15.380	14.696	684
akademischer Abschluss	7.611	6.755	856	2.397	1.997	400	5.214	4.758	456

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 102: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Gießen (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	24.172	21.099	3.073	9.933	8.368	1.565	14.239	12.731	1.508
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	13.693	11.853	1.840	5.333	4.467	866	8.360	7.386	974
im Nebenjob	10.479	9.493	3.866	4.600	2.477	2.135	5.879	6.038	1.731

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 103: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Gießen (Wohnort), 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	36.537	32.345	4.179	20.791	17.846	2.934	15.746	14.499	1.245
Auspendlerinnen und Auspendler	36.988	32.992	3.976	21.860	19.201	2.647	15.128	13.791	1.329
Einpendler-Quote**	35,4	35,3	36,0	38,5	38,4	38,6	32,0	32,1	31,1
Auspendler-Quote**	35,7	35,8	35,0	39,7	40,2	36,4	31,2	31,0	32,6

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 104: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Gießen (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	8.302	5.534	2.745	4.792	3.281	1.499	3.509	2.253	1.246
im Rechtskreis SGB III	2.554	2.089	463	1.517	1.215	300	1.037	874	163
im Rechtskreis SGB II	5.747	3.446	2.282	3.275	2.066	1.199	2.472	1.379	1.083
davon Alleinerziehende	477	329	146	39	27	11	439	302	135

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Kreis Gießen zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im ersten Pandemiejahr ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Zudem liegen die Lohnlücken mit 8,1 Prozent im Jahr 2020 und mit 7,5 Prozent im Jahr 2021 unter dem hessischen Durchschnitt.

Die Lohnlücke ist im Kreis Gießen bei akademisch Qualifizierten mit 21,6 Prozent am größten, liegt aber ebenfalls unter dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Lohnlücke aus. Für Einwohnerinnen und Einwohner, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt diese 4,9 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort nur etwas variieren, und zwar zwischen 4,1 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen und 11,2 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Das Gehaltsniveau unterscheidet sich in den Berufssektoren kaum.

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 Kreises Gießen vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.6.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Gießen

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Gießen 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 vorausgesetzt, 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 durchschnittlichen Lohnlücken variieren bei den Betrieben im Kreis Gießen zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 3,2 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 19,6 Prozent kann beim Anforderungsniveau Spezialist identifiziert werden. Auch auf dem Helfer- und Expertenniveau sind die Lücken mit 9,1 Prozent und 16,7 Prozent hoch. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnitt sind die Lohnlücken im Kreis Gießen bei den Anforderungsniveaus Helfer, Fachkraft sowie Experte niedriger. Allerdings liegt die Lohnlücke auf dem Spezialistenniveau im Kreis Gießen mit 19,6 Prozent etwas über dem hessischen Durchschnitt von 18,5 Prozent. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind allerdings auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 105: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Gießen						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	25,1	1.803	2.539	2.308	9,1	231	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	35,0	12.606	3.376	3.269	3,2	108	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	27,1	2.297	4.611	3.706	19,6	904	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	30,2	2.771	5.745	4.783	16,7	962	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.

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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke von 13,5 Prozent besteht. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im Bruttomonatsentgelt 481 Euro weniger als Männer. Im hessischen Durchschnitt ist die Lücke mit 4,7 Prozent deutlich kleiner als im Kreis Gießen.

Tabelle 106: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Gießen						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	11,8	326	2.685	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	8,7	1.107	3.553	3.072	13,5	481	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	9,6	336	4.621	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	15,0	420	5.597	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.

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 Kreis Gießen keine Entgeltlücke mehr 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 ebenso etwas zuungunsten von Männern aus. Auf dem Anforderungsniveau Spezialist stellt sich die Lage im Kreis Gießen anders dar: Hier besteht eine Lohnlücke von 9,8 Prozent, die in etwa dem Landesschnitt entspricht. Ebenso besteht auch auf dem Expertenniveau eine Lohnlücke von 11,8 Prozent, die dazu führt, dass Frauen auf diesem Niveau im Kreis Gießen monatlich durchschnittlich 659 Euro weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 107: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Gießen						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	63,0	717	X	2.387	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	71,9	4.582	3.305	3.334	-0,9	-29	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	54,1	663	3.926	3.542	9,8	383	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	48,4	1.632	5.597	4.937	11,8	659	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 eine Lohnlücke zuungunsten von Männern besteht. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt, wenn auch im Kreis Gießen sogar in etwas stärkerer Form. Andererseits sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte mit 22,1 Prozent und 24,5 Prozent noch sehr groß. Besonders Stellen auf dem Experten- und dem Spezialistenniveau sind im Kreis Gießen mit höheren Lohnlücken verbunden als im Landesschnitt. Im Kreis Gießen sind diese um 3,1 Prozentpunkte und 1,4 Prozentpunkte größer. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Helferniveau sowohl im Kreis Gießen als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind jedoch auf der Fachkraftebene beschäftigt. Dort besteht schon Entgeltgleichheit. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 108: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Gießen						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	23,1	760	2.429	2.112	13,0	317	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	40,6	6.917	3.126	3.248	-3,9	-122	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	34,6	1.298	4.801	3.738	22,1	1.062	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	23,9	719	6.155	4.649	24,5	1.506	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.

3.6.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Gießen 9.956 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 16,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis Gießen**. Von den **Männern gehören 14,1 Prozent**, von den **Frauen 21,2 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Kreis Gießen mit 16,3 Prozent etwas höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 109: 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 %
Kreis Gießen	60.909	9.956	16,3	5.830	14,1	4.126	21,2
Hessen	1.730.623	262.837	15,2	152.004	13,0	110.833	19,9

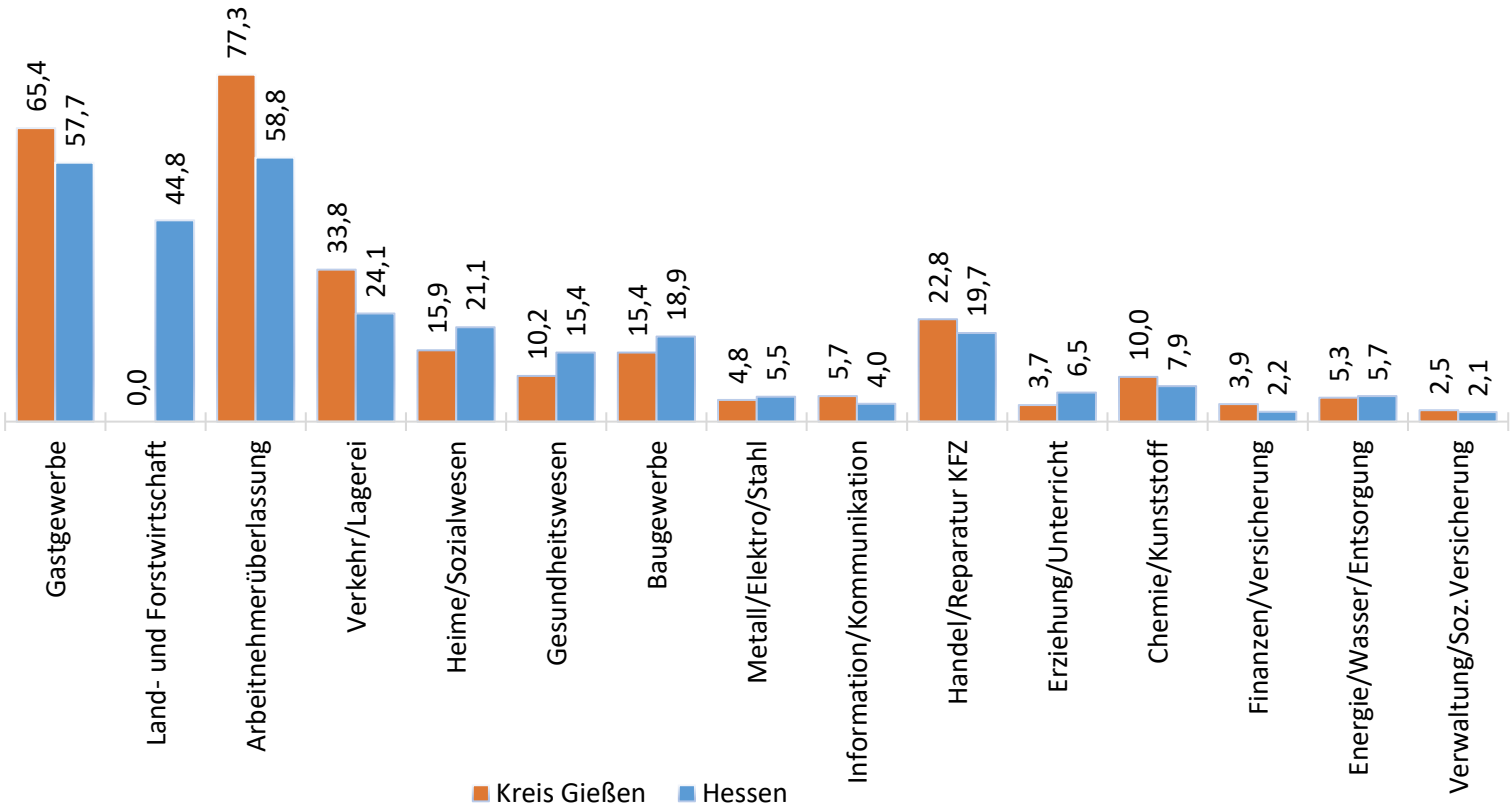
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

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. Während im **Gastgewerbe** und in der **Arbeitnehmerüberlassung** zwei Drittel bis drei Viertel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor, Metall- und Elektrobranche, im Bereich Information und Kommunikation, in der Erziehungsbranche und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen zehn und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im Bereich **Chemie und Kunststoff**, im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), der **Handel- und KFZ-Branche** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft bei dem **Verkehrs- und Logistiksektor** auf ein Drittel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Kreis Gießen sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, der Informationsbranche, der Handel- und KFZ-Branche, im Chemie- und Kunststoffsektor sowie der öffentlichen Verwaltung höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 102: 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.

3.6.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Gießen

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Gießen auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe bestehen im Vergleich der drei relevanten Qualifikationsniveaus hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 3.740 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 2.120 Personen. Anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier wird ein Überhang von 530 Personen erwartet.

Tabelle 110: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Gießen bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	530
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.740
mit akademischem Abschluss	-2.120

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Kreis Gießen bei den medizinischen Gesundheitsberufen, bei den Verkehrs- und Logistikberufen sowie den Berufen der Erziehung.

Tabelle 111: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Gießen bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-380
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-230
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-100
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-90
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-120
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-150
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-10
	Hoch- und Tiefbauberufe	-70
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	0
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-20
	Gartenbauberufe und Floristik	50
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.140
	Lehrende und ausbildende Berufe	-430
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-560
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	20
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-200
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	100
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-930
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-370
	Reinigungsberufe	-130
	Berufe in Recht und Verwaltung	-290
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-400
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-160
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-50
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	10
	Verkaufsberufe	510

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Gießen ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Viertel weniger als Männer. Jedoch befinden sich die Lohnlücken bei Stellen auf dem Helferniveau ebenfalls im hohen einstelligen Bereich.

Im Kreis Gießen sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Altenpflege und die Handel- und KFZ-Branche. In einigen dieser Branchen sind die Anteile weiblicher Beschäftigter hoch. Gerade in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Kreis Gießen werden bis 2026 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 im Kreis Gießen darstellen.

3.6.6 Gesamtschau auf den Kreis Gießen

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Gießen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten im Jahr 2021 überwiegend noch Lohnlücken auf. Einzig bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft ist im Kreis Gießen im Schnitt nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders im ersten Pandemiejahr 2020 hat sich deren Verkleinerung nochmals dynamisiert. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken im Kreis inzwischen schon etwas geringer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Kreis Gießen 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 Kreis Gießen 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 Kreis Gießen vermutlich unerlässlich.

Der Kreis Gießen 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 Kreis Gießen systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.7 Kreis Groß-Gerau

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.

3.7.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Groß-Gerau

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Kreis Groß-Gerau mit 9,5 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 11,9 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -1,2 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 wird 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 112: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Groß-Gerau	Hessen
2019	11,9%	11,2%
2020	9,5%	9,6%
2021	8,3%	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 Kreis Groß-Gerau beträgt im Jahr 2021 genau 31,2 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Kreis Groß-Gerau leben, etwas unter dem Landesschnitt liegen. Die **durchschnittliche Lohnlücke fällt im Kreis Groß-Gerau mit 8,3 Prozent etwas niedriger aus als im Landesschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 113: 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 €
Kreis Groß-Gerau	31,2	23.617	3.767	3.454	8,3	312
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohner, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheidet sich im Kreis Groß-Gerau deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 9,9 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 261 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 24,3 Prozent und damit etwas unter dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 10,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 413 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 33,6 Prozent nah am Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 27,6 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.714 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 33,1 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Groß-Gerau auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Groß-Gerau liegen unter dem Landesschnitt.

Tabelle 114: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Groß-Gerau						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	24,3	2.184	2.644	2.383	9,9	261	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	33,6	14.904	3.847	3.435	10,7	413	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	33,1	4.564	6.215	4.501	27,6	1.714	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), 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 4,3 Prozent und liegt damit nur geringfügig über dem hessischen Durchschnittswert. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 180 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 10,0 Prozent etwas unter dem hessischen Schnitt.

Mit 3,1 Prozent lässt sich in den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Kreis Groß-Gerau feststellen, die im Übrigen auch unter dem hessischen Durchschnitt von 7,0 Prozent liegt. Der Frauenanteil ist mit 64,5 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren und höher als in Hessen insgesamt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder in den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau der Einwohnerinnen im Kreis Groß-Gerau etwas niedriger.

Die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** fällt im Vergleich zu den beiden anderen Sektoren zuungunsten der Männer aus. Im hessischen Schnitt beträgt die Lücke hingegen 7,4 Prozent. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Groß-Gerau brutto 61 Euro mehr als Männer. Dabei liegt der Frauenanteil hier mit 35,6 Prozent sogar unter dem Landesschnittmit 38,3 Prozent.

Tabelle 115: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Groß-Gerau						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	2.404	4.148	3.969	4,3	180	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	64,5	6.407	3.245	3.143	3,1	101	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	35,6	14.806	3.458	3.519	- 1,8	-61	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.

In 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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 9,9 Prozent. Diese liegt unterhalb der Lohnlücke in Hessen insgesamt, die 10,8 Prozent beträgt. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Groß-Gerau leben, verdienen brutto 404 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 8,1 Prozent unter dem Landesschnitt und fällt sehr gering aus. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 22,2 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.403 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 17,6 Prozent liegt über jenem der beruflich Qualifizierten.

Tabelle 116: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Groß-Gerau						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	8,9	189	3.023	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	8,1	1.183	4.097	3.693	9,9	404	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	17,6	832	6.317	4.914	22,2	1.403	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.

In 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 Kreises Groß-Gerau, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke in Höhe von 4,4 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Groß-Gerau verdienen brutto 146 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 69,9 Prozent hoch und fällt deutlich höher aus als in Hessen insgesamt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 16,5 Prozent deutlich. Diese liegt hingegen unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 826 Euro niedriger ausfallen als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 58,2 Prozent liegt etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 117: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Groß-Gerau						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	55,4	622	2.307	2.277	1,3	30	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	69,9	4.314	3.334	3.188	4,4	146	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	58,2	1.048	4.990	4.164	16,5	826	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.

In 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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine eher geringe Lohnlücke von 6,4 Prozent. Noch besser stellt sich die Lage bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss dar. Dort besteht nur noch eine Lohnlücke von 3,0 Prozent, womit Entgeltgleichheit in Reichweite gerät. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Groß-Gerau wohnen, verdienen brutto nur noch 109 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 40,1 Prozent etwas unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird hingegen eine große Lohnlücke von 28,6 Prozent deutlich. Diese liegt etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.801 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 37,0 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 118: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Groß-Gerau						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	23,9	1.373	2.557	2.393	6,4	164	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	40,1	9.407	3.631	3.521	3,0	109	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	37,0	2.684	6.306	4.506	28,6	1.801	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.

3.7.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Groß-Gerau

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Groß-Gerau leben. Dies entspricht 26.736 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 23.976 eine nur etwas geringere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Zudem befinden sich noch weitere 6.244 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 499 der Arbeitslosen 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. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 119: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Groß-Gerau (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	115.352	87.056	28.294	64.640	46.433	18.206	50.712	40.623	10.088
Vollzeit	83.405	63.103	20.302	56.669	41.489	15.180	26.736	21.614	5.122
ohne Berufsabschluss	13.495	7.995	5.500	9.493	5.280	4.213	4.002	2.715	1.287
(anerkannter) Berufsabschluss	46.153	38.891	7.262	30.527	25.227	5.300	15.626	13.664	1.962
akademischer Abschluss	14.067	11.880	2.187	9.335	7.995	1.340	4.732	3.885	847
Teilzeit	31.947	23.953	7.992	7.971	4.944	3.026	23.976	19.009	4.966
ohne Berufsabschluss	5.702	3.255	2.446	2.237	1.251	985	3.465	2.004	1.461
(anerkannter) Berufsabschluss	17.285	14.971	2.314	2.767	2.152	615	14.518	12.819	1.699
akademischer Abschluss	4.316	3.703	613	1.107	910	197	3.209	2.793	416

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 120: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Groß-Gerau (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	21.647	15.268	6.379	9.573	6.568	3.005	12.074	8.700	3.374
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	9.729	6.857	2.872	3.485	2.543	942	6.244	4.314	1.930
im Nebenjob	11.918	9.207	3.188	6.088	3.688	1.641	5.830	4.654	1.547

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 121: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Kreis Groß-Gerau, 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	54.338	40.352	13.944	38.439	27.997	10.412	15.899	12.355	3.532
Auspendlerinnen und Auspendler	69.225	53.351	15.834	40.677	30.162	10.486	28.548	23.189	5.348
Einpendler-Quote**	54,4	54,6	53,9	61,7	63,1	58,1	42,4	41,8	44,6
Auspendler-Quote**	60,4	61,4	57,3	63,1	64,9	58,5	56,9	57,4	55,0

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 122: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Groß-Gerau (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	8.629	4.584	4.032	4.809	2.644	2.159	3.820	1.940	1.873
im Rechtskreis SGB III	3.764	2.402	1.359	2.285	1.421	862	1.479	981	498
im Rechtskreis SGB II	4.865	2.183	2.673	2.524	1.224	1.298	2.341	959	1.376
davon Alleinerziehende	541	260	280	42	24	18	499	236	262

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Kreis Groß-Gerau zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohner, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, in den ersten beiden Pandemiejahren ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Zudem sind die Lohnlücken mit 9,5 Prozent im Jahr 2020 und mit 8,3 Prozent im Jahr 2021 bereits etwas kleiner als in Hessen insgesamt.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises Groß-Gerau mit 27,6 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer ist die Lohnlücke. Bei Einwohnerinnen und Einwohner, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt diese 9,9 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort nur wenig variieren, und zwar zwischen -1,8 Prozent zuungunsten von Männern in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen und 4,3 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen. Die Einwohnerinnen des Kreises Groß-Gerau können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas über die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Kreises Groß-Gerau 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.

3.7.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Groß-Gerau

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Groß-Gerau 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 vorausgesetzt, 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 Kreis Groß-Gerau zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 3,4 Prozent. Hier ist Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Die größte Lohnlücke mit 27,9 Prozent kann beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Helfer sowie Spezialist sind die Lücken mit 15,7 Prozent und 20,5 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt sind die Lohnlücken im Kreis Groß-Gerau beim Helfer-, Spezialisten- und Expertenniveau größer und nur beim Anforderungsniveau Fachkraft niedriger. Allerdings sind die meisten Frauen im Kreis auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 123: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Groß-Gerau						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	20,6	2.257	2.554	2.152	15,7	402	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	27,3	9.387	3.342	3.230	3,4	113	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	25,8	2.587	5.214	4.147	20,5	1.067	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	22,6	2.646	6.874	4.957	27,9	1.917	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte in **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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke von 10,9 Prozent besteht. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt im Bruttomonatsentgelt 412 Euro weniger als Männer. In Hessen insgesamt ist die Entgeltlücke hier mit 4,7 Prozent allerdings deutlich niedriger. Die Frauenanteile im Berufssektor sind im Kreis Groß-Gerau sehr gering und liegen unter dem hessischen Durchschnitt.

Tabelle 124: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Groß-Gerau						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	6,5	255	2.972	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	5,0	567	3.777	3.366	10,9	412	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	9,7	403	5.173	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	10,6	561	6.795	5.740	15,5	1.055	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.

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 Kreis Groß-Gerau eine Entgeltlücke zuungunsten von Männern besteht. Dies ist vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass es sich hier vor allem um die sogenannten Frauenberufe wie Pflege und Erziehung handeln dürfte. Auch im Landesschnitt wirkt sich die Entgeltlücke zuungunsten von Männern aus. Diese verdienen in Groß-Gerau im Schnitt 261 Euro weniger in ihren Bruttomonatsentgelten als Frauen. Auf dem Anforderungsniveau Experte stellt sich die Lage im Kreis Groß-Gerau anders dar. Hier besteht eine Lohnlücke von 12,1 Prozent, die etwas niedriger als im Landesschnitt ausfällt (13,5 Prozent).

Tabelle 125: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Groß-Gerau						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	65,6	788	X	2.298	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	73,8	2.856	2.974	3.236	-8,8	-261	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	59,7	575	X	3.216	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	59,5	1.053	4.923	4.326	12,1	597	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 die Lohnlücke in den Betrieben im Kreis Groß-Gerau zuungunsten von Männern ausfällt. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt, wobei die Differenz dort wesentlich geringer ist. Allerdings sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Helfer, Spezialist sowie Experte mit 10,6 Prozent und 20,2 Prozent sowie 23,1 Prozent wieder groß. Diese deutlichen Entgeltlücken bestehen sowohl im Kreis Groß-Gerau als auch im hessischen Landesdurchschnitt. Die meisten Frauen mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind allerdings auf der Fachkraft- sowie Spezialisten-Ebene beschäftigt. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 126: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Groß-Gerau						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	20,8	1.214	2.353	2.103	10,6	250	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	31,1	5.964	3.032	3.217	-6,1	-184	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	32,7	1.609	5.442	4.342	20,2	1.101	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	22,2	1.032	7.100	5.461	23,1	1.640	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. Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltdaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 7.100 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

3.7.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Groß-Gerau 12.396 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 18,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis Groß-Gerau**. Von den **Männern gehören 17,0 Prozent** und von den **Frauen 22,9 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Kreis Groß-Gerau mit 18,5 Prozent höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 127: 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 %
Kreis Groß-Gerau	67.103	12.396	18,5	8.527	17,0	3.869	22,9
Hessen	1.730.623	262.837	15,2	152.004	13,0	110.833	19,9

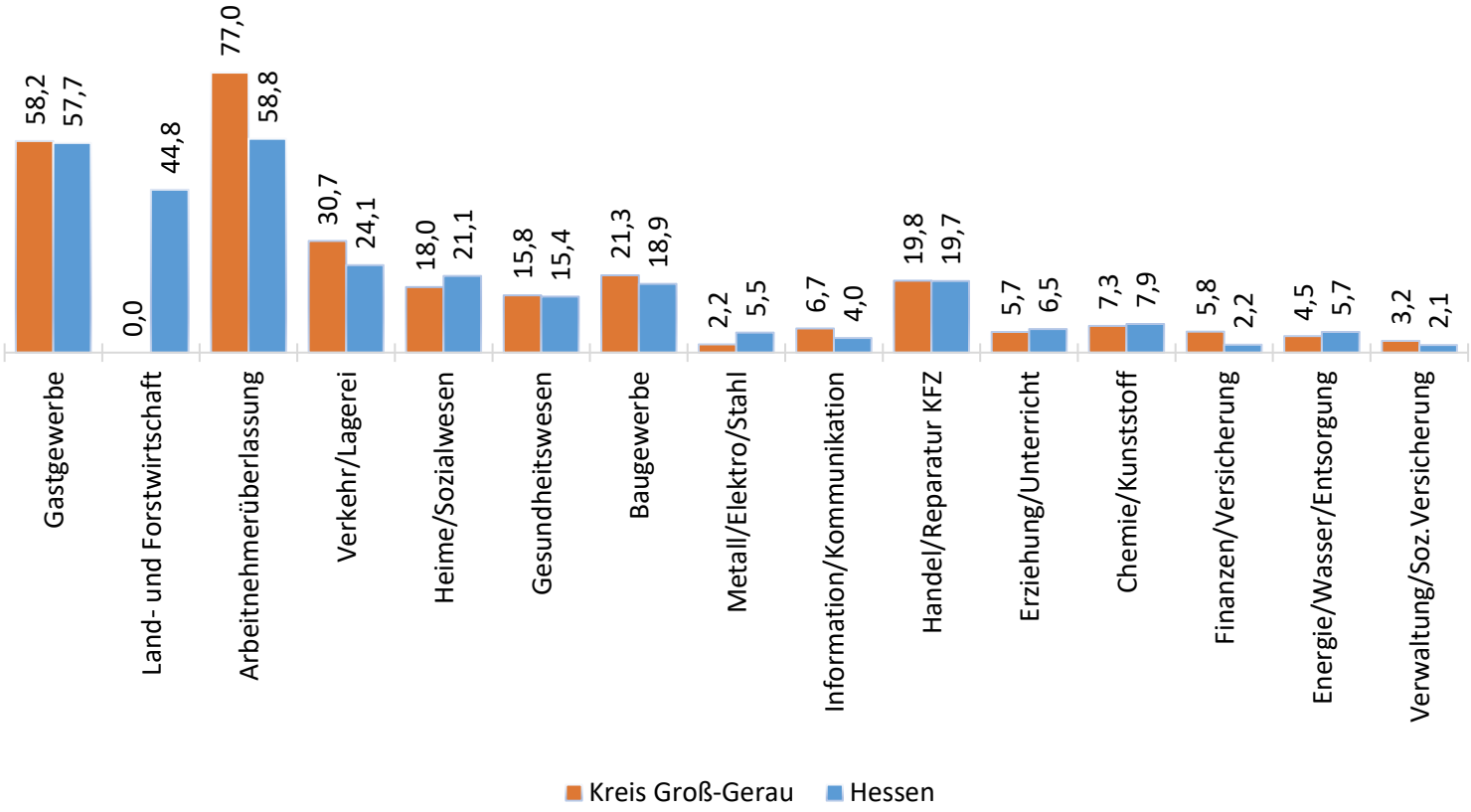
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

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. Während im **Gastgewerbe** mehr als die Hälfte und in der **Arbeitnehmerüberlassung** sogar mehr als drei Viertel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der Metall- und Elektrobranche, in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor, in der Informations- und Kommunikationsbranche, im Bereich Finanzen/Versicherungen und Erziehung/Unterricht sowie im Chemie- und Kunststoffsektor jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen 15 und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), der **Handel- und KFZ-Branche** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft im **Verkehrs- und Logistiksektor** auf fast ein Drittel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Kreis Groß-Gerau sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, dem Gesundheitswesen, dem Baugewerbe, der Informationsbranche, der Finanz- und Versicherungsbranche sowie der öffentlichen Verwaltung höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 103: 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.

3.7.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Groß-Gerau

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Groß-Gerau auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 1.370 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 900 Personen. Anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar. Hier wird ein Überhang von 1.300 Personen erwartet.

Tabelle 128: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Groß-Gerau bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	1.300
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-1.370
mit akademischem Abschluss	-900

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken werden für den Kreis Groß-Gerau bei den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen vorausberechnet.

Tabelle 129: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Groß-Gerau bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-250
	Hoch- und Tiefbauberufe	-60
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	90
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-50
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-200
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	50
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	10
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-10
	Gartenbauberufe und Floristik	50
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	20
	(Innen-)Ausbauberufe	20
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-550
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-450
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	160
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-40
	Lehrende und ausbildende Berufe	-50
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-140
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	170
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-150
	Verkaufsberufe	270
	Berufe in Recht und Verwaltung	-130
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-10
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-30
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-10

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Groß-Gerau ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, sind besonders die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Fünftel weniger als Männer. Jedoch befinden sich die Lohnlücken bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Helfer ebenfalls im zweistelligen Bereich.

Im Kreis Groß-Gerau sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche, das Baugewerbe, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser 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 Kreis Groß-Gerau werden bis 2026 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 Kreis Groß-Gerau darstellen.

3.7.6 Gesamtschau auf den Kreis Groß-Gerau

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises Groß-Gerau, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die im Kreis ansässig sind, treten im Jahr 2021 überwiegend noch Lohnlücken auf. Einzig bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft ist im Kreis Groß-Gerau im Schnitt nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises 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 Einwohner des Kreises sogar etwas kleiner.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Kreis Groß-Gerau 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 Kreis Groß-Gerau 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 Kreis Groß-Gerau vermutlich unerlässlich.

Der Kreis Groß-Gerau 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 Kreis Groß-Gerau systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.8 Kreis Hersfeld-Rotenburg

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.

3.8.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Hersfeld-Rotenburg

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Kreis Hersfeld-Rotenburg mit 19,0 Prozent kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 20,2 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,6 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 wird 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 130: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Hersfeld-Rotenburg	Hessen
2019	20,2%	11,2%
2020	19,0%	9,6%
2021	18,4%	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 Kreis Hersfeld-Rotenburg beträgt im Jahr 2021 genau 28 Prozent und liegt damit unter dem Landesschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg leben, deutlich niedriger ausfallen als in Hessen insgesamt, wobei die Unterschiede bei den Männern weniger stark ins Gewicht fallen wie bei den Frauen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Kreis Hersfeld-Rotenburg mit 18,4 Prozent mehr als doppelt so groß wie im hessischen Schnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 131: 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 €
Kreis Hersfeld-Rotenburg	28,0	8.480	3.434	2.802	18,4	633
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, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Hersfeld-Rotenburg deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 8,8 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 211 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ohne Berufsabschluss liegt bei 25,6 Prozent und damit etwas unter dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 19,5 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 689 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt im Kreis mit 27,2 Prozent deutlich unter dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 28,1 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.552 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 32,6 Prozent und damit ebenfalls deutlich unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem jeweiligen hessischen Durchschnittswert zeigt sich im Kreis Hersfeld-Rotenburg auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Hinzu kommt, dass die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Hersfeld-Rotenburg auch in absoluten Zahlen unter dem Landesschnitt liegen.

Tabelle 132: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Hersfeld-Rotenburg						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	25,6	694	2.391	2.180	8,8	211	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	27,2	5.871	3.533	2.844	19,5	689	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	32,6	1.141	5.530	3.978	28,1	1.552	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 17,7 Prozent und ist damit mehr als vier Mal so groß wie in Hessen insgesamt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 662 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 8,0 Prozent unter dem hessischen Durchschnitt.

Mit 13,5 Prozent lässt sich auch bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** im Kreis Hersfeld-Rotenburg eine deutliche Lohnlücke feststellen. Auch diese übertrifft den Landesschnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 61,4 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren, sodass recht viele Frauen von Entgelten profitieren, die über jene in den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen liegen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Hersfeld-Rotenburg allerdings dennoch niedriger.

Mit 9,8 Prozent ist die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den beiden anderen Berufssektoren am niedrigsten, auch wenn die Lücke auch hier größer als in Hessen insgesamt ausfällt. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Hersfeld-Rotenburg brutto 293 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg wohnen, mit 34,7 Prozent unterhalb des Landesschnitts von 38,3 Prozent. Interessant ist, dass im Kreis Hersfeld-Rotenburg die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen die niedrigsten innerhalb der drei Sektoren sind.

Tabelle 133: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Hersfeld-Rotenburg						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	8,0	936	3.732	3.071	17,7	662	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,4	2.492	3.568	3.086	13,5	482	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	34,7	5.052	2.976	2.683	9,8	293	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.

In 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 22,0 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 10,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg leben, verdienen brutto 822 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil fällt mit 6,5 Prozent jedoch auch sehr gering aus und liegt zudem unter dem Landesschnitt.

Tabelle 134: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Hersfeld-Rotenburg						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	99	2.669	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	6,5	608	3.733	2.911	22,0	822	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	16,5	192	5.601	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, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 9,7 Prozent. Diese übertrifft die Lohnlücke in Hessen insgesamt (5,4 Prozent). Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Hersfeld-Rotenburg verdienen brutto 325 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 65,5 Prozent knapp unter dem Landesschnitt.

Tabelle 135: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Hersfeld-Rotenburg						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	57,5	123	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	65,5	1.859	3.338	3.013	9,7	325	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	51,1	425	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.

In 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, besteht bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss eine Lohnlücke von 13,7 Prozent. Diese liegt deutlich über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg wohnen, verdienen brutto 440 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 36,3 Prozent unter dem Landesschnitt, ist in absoluten Zahlen jedoch hochrelevant. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke in Höhe von 30,5 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.592 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 34,9 Prozent liegt nur knapp unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 136: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Hersfeld-Rotenburg						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	26,8	472	2.283	X	X	X	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	36,3	3.404	3.207	2.767	13,7	440	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	34,9	524	5.214	3.622	30,5	1.592	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.

3.8.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Hersfeld-Rotenburg

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg leben. Dabei handelt es sich um 9.906 Frauen. Darüber hinaus gehen mit 11.668 eine etwas höhere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 2.977 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 155 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. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 137: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Hersfeld-Rotenburg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	47.802	42.277	5.524	26.228	22.528	3.700	21.574	19.749	1.824
Vollzeit	33.795	29.451	4.344	23.889	20.659	3.230	9.906	8.792	1.114
ohne Berufsabschluss	5.042	3.680	1.362	3.415	2.369	1.046	1.627	1.311	316
(anerkannter) Berufsabschluss	22.283	20.845	1.438	16.107	15.013	1.094	6.176	5.832	344
akademischer Abschluss	3.582	3.086	496	2.400	2.105	295	1.182	981	201
Teilzeit	14.007	12.826	1.180	2.339	1.869	470	11.668	10.957	710
ohne Berufsabschluss	1.537	1.226	311	493	349	144	1.044	877	167
(anerkannter) Berufsabschluss	10.068	9.659	409	1.233	1.085	148	8.835	8.574	261
akademischer Abschluss	1.230	1.098	132	311	273	38	919	825	94

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 138: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Hersfeld-Rotenburg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	8.023	7.181	842	2.963	2.576	387	5.060	4.605	455
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	4.358	3.933	425	1.381	1.232	149	2.977	2.701	276
im Nebenjob	3.665	8.969	302	1.582	2.368	183	2.083	2.191	119

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 139: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Kreis Hersfeld-Rotenburg, 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	15.670	13.245	2.419	10.546	8.443	2.100	5.124	4.802	319
Auspendlerinnen und Auspendler	14.268	12.761	1.504	9.125	8.005	1.118	5.143	4.756	386
Einpendler-Quote**	32,0	30,9	39,4	38,1	36,5	46,4	24,0	24,4	19,8
Auspendler-Quote**	30,0	30,1	29,0	34,8	35,2	31,8	24,1	24,2	23,1

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 140: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Hersfeld-Rotenburg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	2.358	1.778	573	1.299	984	309	1.060	794	264
im Rechtskreis SGB III	1.011	822	187	578	459	119	433	364	68
im Rechtskreis SGB II	1.348	956	386	721	525	190	627	431	195
davon Alleinerziehende	169	121	48	15	13	2	155	108	46

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Kreis Hersfeld-Rotenburg zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, im ersten Pandemiejahr ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings sind die Lohnlücken mit 19,0 Prozent im Jahr 2020 und mit 18,4 Prozent im Jahr 2021 mehr als doppelt so groß wie im Landesschnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die Entgelte von Frauen im Kreis vergleichsweise niedrig sind.

Die Lohnlücke ist bei akademisch Qualifizierten mit 28,1 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer ist die Lohnlücke. Für Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises Hersfeld-Rotenburg, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt diese 8,8 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren zeigt sich, dass die Lohnlücken dort stark variieren, und zwar zwischen 9,8 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen und 17,7 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen. Die Einwohnerinnen des Kreises Hersfeld-Rotenburg können in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen.

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 Kreises Hersfeld-Rotenburg vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.8.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Hersfeld-Rotenburg

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Hersfeld-Rotenburg 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 Kreis Hersfeld-Rotenburg zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 auf dem Helferniveau mit 11,9 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 26,4 Prozent kann für das Spezialistenniveau identifiziert werden. Auch bei den anderen Niveaus sind die Lücken mit 11,9 Prozent (Helfer), 12,9 Prozent (Fachkraft) und 25 Prozent (Experte) beträchtlich. Im Vergleich zum jeweiligen Durchschnittswert sind die Lohnlücken im Kreis Hersfeld-Rotenburg nur auf dem Helferniveau im Durchschnitt und fallen auf allen anderen Anforderungsniveaus größer aus. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 141: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Hersfeld-Rotenburg						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	31,4	2.131	2.513	2.212	11,9	300	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	26,0	4.980	3.232	2.816	12,9	416	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	20,3	765	4.765	3.507	26,4	1.258	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	28,2	726	5.985	4.486	25,0	1.498	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte in **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, können keine Aussagen über die Lohnlücken aufgrund zu geringen Frauenanteilen in allen vier Anforderungsniveaus getroffen werden.

Tabelle 142: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Hersfeld-Rotenburg						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	15,0	172	2.656	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	5,4	419	3.578	X	X	X	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	7,1	143	4.833	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	12,1	110	5.827	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.

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 Kreis Hersfeld-Rotenburg keine Entgeltlücke mehr 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. Im Kreis Hersfeld-Rotenburg verdienen Männer im Schnitt noch 34 Euro monatlich mehr als Frauen.

Tabelle 143: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Hersfeld-Rotenburg						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	56,1	284	X	X	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	71,1	1.548	3.073	3.039	1,1	34	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	52,9	253	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	50,9	390	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, ist auf dem Anforderungsniveau Fachkraft ebenfalls Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern erreicht. Dies entspricht auch der Lage im Landesschnitt. Anzumerken bleibt aber auch, dass auf dem Helferniveau sowohl im Kreis Hersfeld-Rotenburg als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind auf der Ebene Fachkraft beschäftigt.

Tabelle 144: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Hersfeld-Rotenburg						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	32,6	1.675	2.502	2.246	10,3	257	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	32,6	3.013	2.689	2.692	-0,1	-3	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	28,7	369	4.881	X	X	X	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	25,0	226	6.096	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.

3.8.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Hersfeld-Rotenburg 8.158 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis verdienen. Sie zählen damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich und umfassen 25,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis Hersfeld-Rotenburg**. Von den **Männern gehören 21,1 Prozent,** von den **Frauen 36,8 Prozent** zu den Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich. Der Anteil ist im Kreis Hersfeld-Rotenburg mit 25,3 Prozent deutlich höher als im Landesschnitt (15,2 Prozent).

Tabelle 145: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

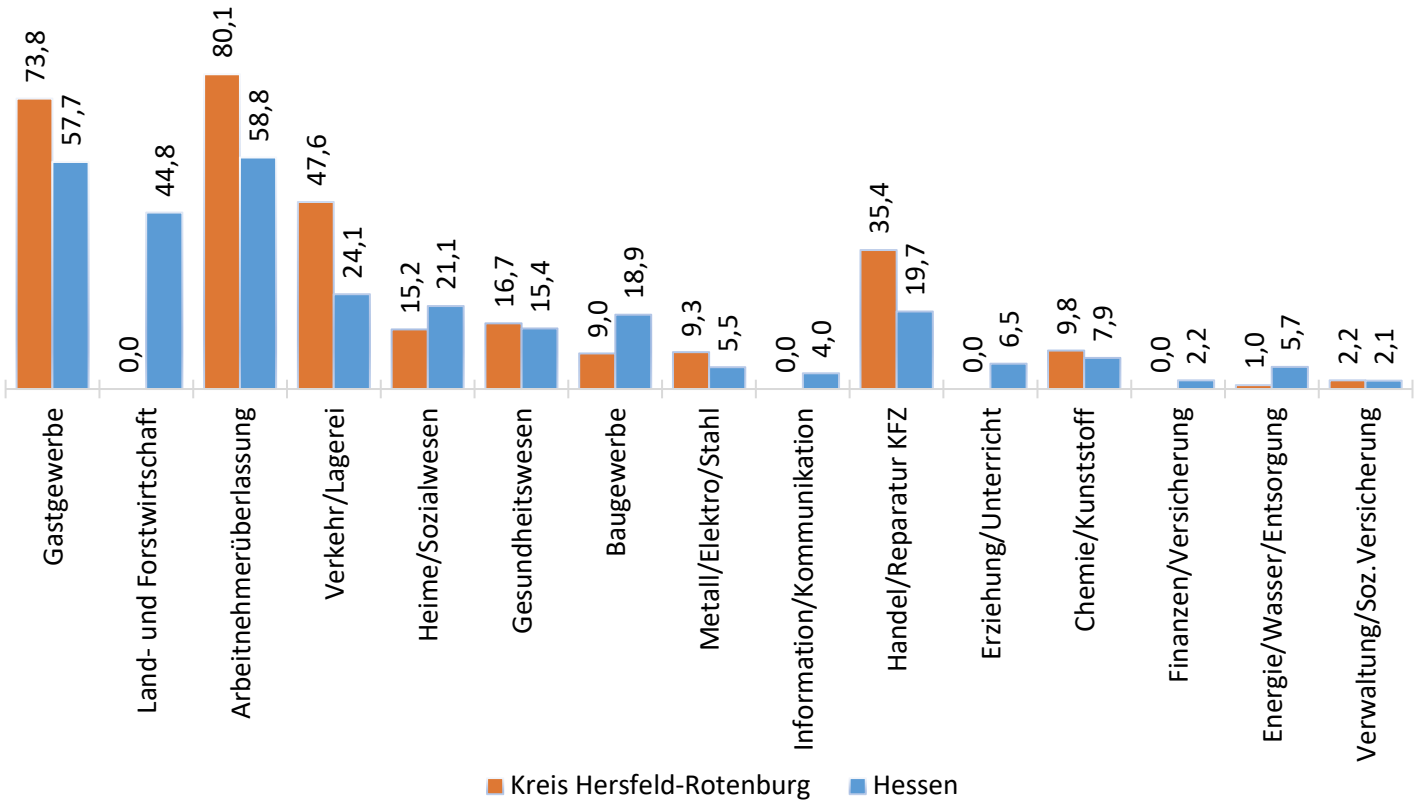
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Kreis Hersfeld-Rotenburg	32.271	8.158	25,3	4.993	21,1	3.165	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. Während im **Gastgewerbe** und in der **Arbeitnehmerüberlassung** knapp drei Viertel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung sowie dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor jeweils im einstelligen Prozentbereich. Etwa 15 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen** und der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) zum unteren Lohnbereich. Dies trifft in der **Handel- und KFZ-Branche** auf mehr als ein Drittel und im **Verkehrs- und Logistiksektor** auf fast die Hälfte der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Kreis Hersfeld-Rotenburg sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, dem Metall- und Elektrobereich, der Handel- und KFZ-Branche sowie im Chemie- und Kunststoffsektor höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 104: 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.

3.8.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Hersfeld-Rotenburg

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Hersfeld-Rotenburg 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 bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 3.480 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 460 Personen. Anders stellt sich die Situation bei den Personen ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar. Hier wird ein Überhang von 280 Personen erwartet.

Tabelle 146: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Hersfeld-Rotenburg bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	280
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.480
mit akademischem Abschluss	-460

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Kreis Hersfeld-Rotenburg bei den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 147: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Hersfeld-Rotenburg bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-60
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-230
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-50
	Hoch- und Tiefbauberufe	-60
	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und-verarbeitung	60
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-60
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-10
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	0
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	(Innen-)Ausbauberufe	-40
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-40
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-510
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-400
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-120
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-190
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-80
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-350
	Reinigungsberufe	-320
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-300
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-310
	Verkaufsberufe	-250
	Berufe in Recht und Verwaltung	-120
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-90
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-50

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Hersfeld-Rotenburg ansässig sind, im Jahr 2021 nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen auf dem Helferniveau durchschnittlich sind, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Dort verdienen Frauen im Schnitt mehr als ein Viertel weniger als Männer. Jedoch liegen die Lohnlücken bei Stellen auf den Anforderungsniveaus Helfer sowie Fachkraft ebenfalls im zweistelligen Bereich.

Im Kreis Hersfeld-Rotenburg sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In einigen dieser 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 Kreis Hersfeld-Rotenburg werden bis 2026 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 Kreis Hersfeld-Rotenburg leisten.

3.8.6 Gesamtschau auf den Kreis Hersfeld-Rotenburg

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Hersfeld-Rotenburg, 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. Insgesamt zeigt sich aber eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders im ersten Pandemiejahr 2020 hat sich deren Verkleinerung nochmals dynamisiert. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken im Kreis jedoch noch deutlich größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Kreis Hersfeld-Rotenburg 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 Kreis Hersfeld-Rotenburg 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 Kreis Hersfeld-Rotenburg unerlässlich.

Der Kreis Hersfeld-Rotenburg 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 Kreis Hersfeld-Rotenburg systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.9 Hochtaunuskreis

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) **Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind?** In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohnerinnen und Einwohner eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil 1). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohnerinnen und Einwohner (Teil 2). Daraus können Hinweise zur Einordnung der 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.

3.9.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Hochtaunuskreises

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Hochtaunuskreis mit 17,8 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 18,7 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, bleibt zudem konstant. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,9 Prozent ebenso stark verkleinert wie im ersten Pandemiejahr 2020. Als Hintergründe für die deutliche Verringerung der Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten seit Beginn der Pandemie wird 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 148: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Hochtaunuskreis	Hessen
2019	18,7%	11,2%
2020	17,8%	9,6%
2021	16,9%	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 Hochtaunuskreis beträgt im Jahr 2021 genau 35,6 Prozent und liegt damit über dem hessischen Schnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Hochtaunuskreis leben, deutlich über dem Landesschnitt liegen, wobei die Differenz bei den Männern weit größer ist. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Hochtaunuskreis mit 16,9 Prozent fast noch doppelt so groß wie im hessischen Schnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 149: 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 €
Hochtaunuskreis	35,6	21.237	4.785	3.974	16,9	810
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 Einwohner, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Hochtaunuskreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 4,4 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen auf dem gleichen Qualifikationsniveau brutto im Schnitt 124 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil liegt bei 30,5 Prozent und damit über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 8,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 352 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 38,1 Prozent über dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 25,0 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.774 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 34,1 Prozent und damit etwas unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Hochtaunuskreis auf den drei Qualifikationsniveaus prozentual eher eine niedrigere Lohnlücke. Dies hängt jedoch auch damit zusammen, dass die Durchschnittseinkommen im Hochtaunuskreis weit über dem Landesschnitt liegen. Der höhere Anteil an Akademikerinnen im Hochtaunuskreis führt dann zur höheren Lohnlücke im Vergleicht zu Hessen.

Tabelle 150: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsausbildung	30,5	1.264	2.821	2.696	4,4	124	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	38,1	11.491	4.001	3.649	8,8	352	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	34,1	6.759	7.100	5.326	25,0	1.774	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. Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltdaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 7.100 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

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

Die Einzelberufe werden in drei Berufssektoren zusammengefasst und zwar: **Produktions- und MINT-Berufe, personenbezogene Dienstleistungsberufe** sowie **kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe**. Die Berufssektoren wurden auf Basis 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), 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen,** also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt im Hochtaunuskreis nur 1,7 Prozent, womit Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto nur 74 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 12,8 Prozent etwas über dem hessischen Schnitt.

Die Lohnlücke in den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** beträgt im Hochtaunuskreis 6,0 Prozent. Diese liegt unter, jedoch nahe am hessischen Schnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 61,7 Prozent deutlich höher als in den anderen Berufssektoren und befindet sich in diesem Berufssektor im hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau im Hochtaunuskreis aber höher.

Mit 24,5 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen sowie den personenbezogenen Dienstleistungsberufen deutlich größer. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent hingegen weit kleiner als im Hochtaunuskreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Hochtaunuskreis brutto 1.421 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Hochtaunuskreis wohnen, mit 39,2 Prozent wie auch im Landesschnitt mit 38,3 Prozent relativ hoch. Interessant ist, dass im Hochtaunuskreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon über jenen in den Produktions- und MINT-Berufen liegen.

Tabelle 151: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Produktions- und MINT-Berufe	12,8	2.119	4.277	4.203	1,7	74	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,7	5.954	3.511	3.301	6,0	210	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	39,2	13.164	5.795	4.374	24,5	1.421	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.

In 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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohner, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 9,1 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 10,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Hochtaunuskreis leben, verdienen brutto 356 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 9,4 Prozent zwar etwas über dem Landesschnitt, der Unterschied ist jedoch gering. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen zeigt sich eine wesentlich größere Lohnlücke von 21,9 Prozent. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.454 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil liegt mit 20,0 Prozent über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 152: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	13,4	170	2.931	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	9,4	847	3.897	3.541	9,1	356	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	20,0	941	6.652	5.197	21,9	1.454	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 Einwohner mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 4,5 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Hochtaunuskreis verdienen brutto 152 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 66,2 Prozent hoch und liegt knapp unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 27,2 Prozent deutlich. Diese liegt über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.690 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 58,1 Prozent liegt über dem Landesschnitt.

Tabelle 153: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	53,9	432	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	66,2	3.618	3.334	3.183	4,5	152	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	58,1	1.498	6.223	4.533	27,2	1.690	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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke zuungunsten von Männern. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 10,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Hochtaunuskreis wohnen, verdienen brutto 448 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 44,6 Prozent deutlich höher als im Landesschnitt und zudem von beträchtlichem Ausmaß. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine noch größere Lohnlücke von 20,3 Prozent deutlich. Diese liegt jedoch unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.445 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 34,4 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 154: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Hochtaunuskreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	32,0	662	2.892	3.091	- 6,9	-199	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	44,6	7.026	4.422	3.974	10,1	448	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	34,4	4.320	7.100	5.656	20,3	1.445	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. Für alle Beschäftigten, deren Bruttomonatsentgelte außerhalb der Betragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherungspflicht liegen, werden keine Entgeltdaten zur Verfügung gestellt. Da diese Personen jedoch mindestens 7.100 Euro als Bruttomonatsentgelt verdienen, wird dieser Wert anstelle der fehlenden Daten in diesen Fällen eingesetzt. Damit sind die Entgelthöhen im Schnitt sicherlich unterschätzt.

3.9.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Hochtaunuskreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Hochtaunuskreis leben. Dies entspricht 23.221 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 19.916 eine nur etwas geringere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Zudem befinden sich noch weitere 4.873 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 307 der Arbeitslosen 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. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 155: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Hochtaunuskreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	89.491	73.270	16.217	46.354	37.230	9.123	43.137	36.040	7.094
Vollzeit	64.248	52.610	11.635	41.027	33.349	7.677	23.221	19.261	3.958
ohne Berufsabschluss	6.942	4.828	2.114	4.483	3.006	1.477	2.459	1.822	637
(anerkannter) Berufsabschluss	31.021	27.223	3.798	19.142	16.621	2.521	11.879	10.602	1.277
akademischer Abschluss	20.081	16.870	3.208	13.168	11.309	1.858	6.913	5.561	1.350
Teilzeit	25.243	20.660	4.582	5.327	3.881	1.446	19.916	16.779	3.136
ohne Berufsabschluss	3.147	2.101	1.046	1.267	838	429	1.880	1.263	617
(anerkannter) Berufsabschluss	12.779	11.346	1.432	1.886	1.553	333	10.893	9.793	1.099
akademischer Abschluss	6.259	5.491	768	1.170	1.029	141	5.089	4.462	627

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 156: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Hochtaunuskreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	15.949	12.297	3.652	6.501	4.966	1.535	9.448	7.331	2.117
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	7.745	5.987	1.758	2.872	2.302	570	4.873	3.685	1.188
im Nebenjob	8.204	8.411	1.813	3.629	4.095	950	4.575	4.951	863

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 157: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Hochtaunuskreis, differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pendlerinnen und Pendler	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Einpendlerinnen und Einpendler	58.161	47.466	10.661	32.913	26.447	6.442	25.248	21.019	4.219
Auspendlerinnen und Auspendler	50.863	42.647	8.189	29.392	24.241	5.136	21.471	18.406	3.053
Einpendler-Quote**	59,9	60,4	57,7	65,5	66,5	62,0	53,9	54,2	52,2
Auspendler-Quote**	56,7	57,8	51,4	63,0	64,5	56,8	49,9	50,9	44,4

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 158: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Hochtaunuskreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	5.489	3.163	2.321	2.841	1.697	1.141	2.649	1.465	1.180
im Rechtskreis SGB III	2.450	1.814	634	1.348	965	383	1.101	850	251
im Rechtskreis SGB II	3.040	1.348	1.687	1.493	733	759	1.547	616	929
davon Alleinerziehende	327	153	173	20	12	8	307	141	165

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Hochtaunuskreis zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die 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 16,9 Prozent im Jahr 2021 noch fast doppelt so groß wie im hessischen Durchschnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner im Kreis weit mehr als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Frauen nur bedingt zutrifft.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern des Hochtaunuskreises mit 25,0 Prozent am größten und liegt damit nahe am hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Lohnlücke aus. Bei Einwohnerinnen und Einwohner des Hochtaunuskreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt diese 4,4 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort stark variieren, und zwar zwischen 1,7 Prozent bei den Produktions- und MINT-Berufen und 24,5 Prozent bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen des Hochtaunuskreises können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig sind. Der Anteil der Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Hochtaunuskreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.9.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Hochtaunuskreis

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

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

- Helferniveau (keine oder eine einjährige Ausbildung vorausgesetzt)
- Fachkraftniveau (mindestens eine zweijährige Berufsausbildung oder 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 Hochtaunuskreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 4,2 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 20,8 Prozent kann beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Helfer sowie Spezialist sind die Lücken mit 8,2 Prozent und 18,6 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum hessischen Schnitt sind die Lohnlücken beim Helferniveau im Hochtaunuskreis niedriger und beim Anforderungsniveau Experte höher. Die Lohnlücke der Fachkräfte entspricht mit 4,2 Prozent dem Landesschnitt in Hessen. Der Hochtaunuskreis bewegt sich insgesamt nahe am Landesdurchschnitt. Die meisten Frauen sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätig.

Tabelle 159: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Hochtaunuskreis						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	37,0	2.192	2.505	2.299	8,2	206	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	39,6	11.622	3.668	3.512	4,2	156	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	37,3	4.362	5.694	4.634	18,6	1.061	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	33,8	7.026	6.737	5.333	20,8	1.404	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte in **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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke von 7,6 Prozent besteht. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im Bruttomonatsentgelt 263 Euro weniger als Männer. Der Wert liegt deutlich über dem Landesschnitt von Hessen, welcher 4,7 Prozent beträgt. Bei den Stellen für Experten beträgt die Lücke im Jahr 2021 insgesamt 16 Prozent und bei den Spezialisten 9,4 Prozent. Die beiden Werte liegen unter dem hessischen Durchschnitt.

Tabelle 160: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Hochtaunuskreis						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	17,3	358	2.587	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	8,4	715	3.476	3.213	7,6	263	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	15,2	575	5.511	4.992	9,4	518	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	20,1	999	6.478	5.439	16,0	1.039	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.

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 Hochtaunuskreis eine geringe Entgeltlücke zuungunsten von Männern 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. Auch im Landesschnitt wirkt sich die Entgeltlücke zuungunsten von Männern aus. Diese verdienen im Schnitt 58 Euro weniger in ihren Bruttomonatsentgelten als Frauen. Auf dem Anforderungsniveau Experte stellt sich die Lage im Hochtaunuskreis anders dar. Hier besteht eine Lohnlücke von 15,5 Prozent, die etwas höher als der Landesschnitt von 13,5 Prozent auf diesem Anforderungsniveau ist.

Tabelle 161: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Hochtaunuskreis						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	64,6	1.068	2.291	2.385	-4,1	-94	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	67,7	3.470	2.989	3.021	-1,1	-32	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	62,4	925	3.880	3.757	3,2	123	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	58,9	1.424	5.717	4.831	15,5	886	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 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 Hochtaunuskreis – anders als in Hessen insgesamt – noch nicht erreicht ist. Zudem sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte mit 22,3 Prozent und 22,5 Prozent groß. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Niveau Helfer sowohl im Hochtaunuskreis als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Dort ist Entgeltgleichheit am ehesten in Reichweite. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 162: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Hochtaunuskreis						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	34,6	766	2.488	2.115	15,0	374	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	47,4	7.437	4.146	3.821	7,8	325	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	44,4	2.862	6.176	4.798	22,3	1.378	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	34,3	4.603	6.986	5.417	22,5	1.569	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.

3.9.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Hochtaunuskreises 7.897 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 11,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Hochtaunuskreis**. Von den **Männern gehören 9,9 Prozent,** von den **Frauen 14,7 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Hochtaunuskreis mit 11,7 Prozent kleiner als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 163: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

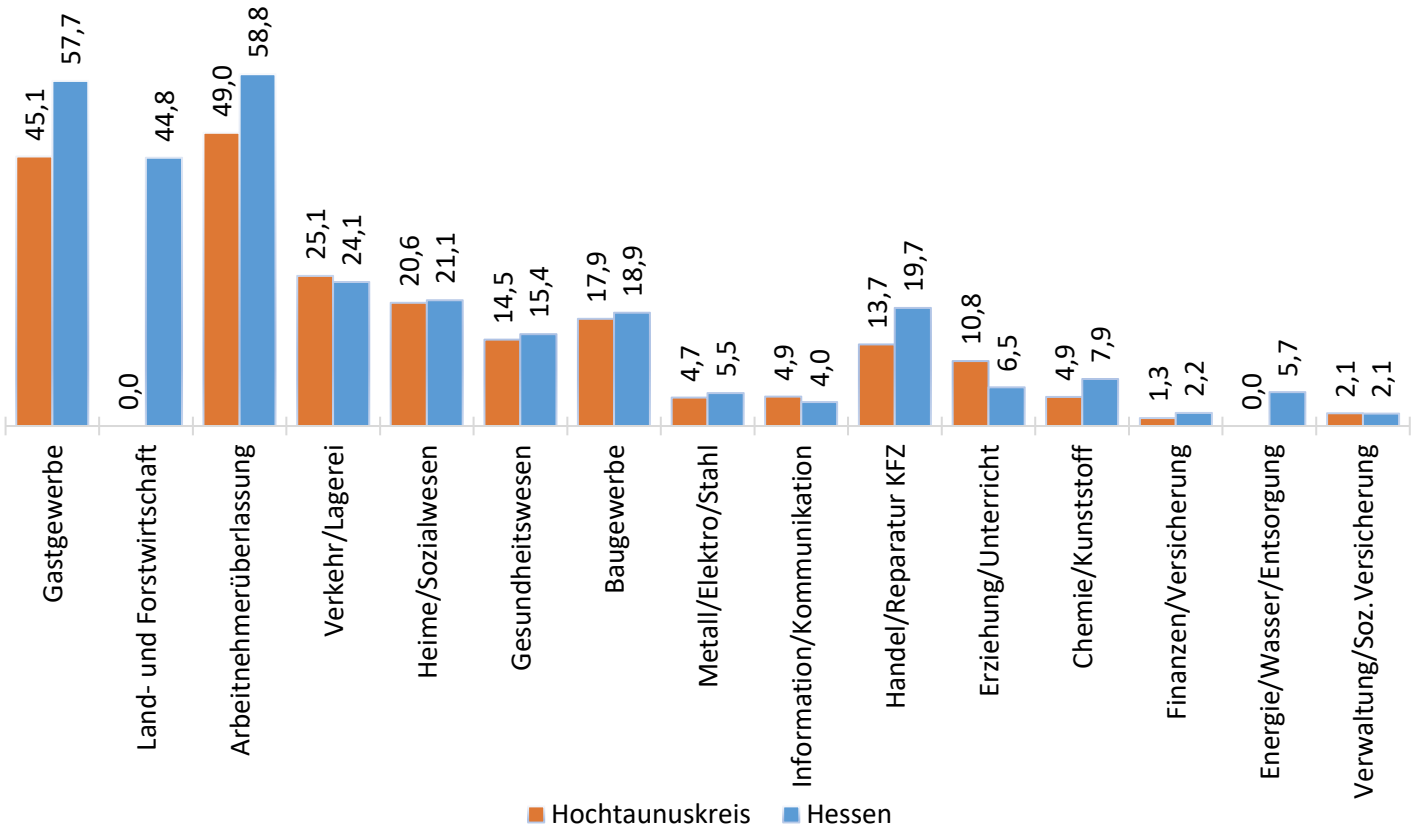
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Hochtaunuskreis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

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

Die prozentualen Anteile von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Gastgewerbe** und **der Arbeitnehmerüberlassung** knapp weniger als die Hälfte dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. 15 bis 20 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft bei dem **Verkehrs- und Logistiksektor** auf ein Viertel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Hochtaunuskreis sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Verkehrs- und Lagereisektor, der Informationsbranche sowie in Erziehung und Unterricht höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 105: 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.

3.9.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Hochtaunuskreis

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Hochtaunuskreis auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 4.300 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 2.850 Personen. Anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar. Hier wird ein Überhang von 550 Personen erwartet.

Tabelle 164: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Hochtaunuskreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	550
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-4.300
mit akademischem Abschluss	-2.850

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

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

Tabelle 165: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Hochtaunuskreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-280
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-270
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-120
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-40
	Hoch- und Tiefbauberufe	-80
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-80
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-60
	(Innen-)Ausbauberufe	-30
	Gartenbauberufe und Floristik	-10
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-30
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-30
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-10
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-710
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-740
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-180
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-40
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	70
	Lehrende und ausbildende Berufe	-80
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-750
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-340
	Berufe in Recht und Verwaltung	-210
	Verkaufsberufe	90
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-140
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-10
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-60
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-90
	Reinigungsberufe	-70

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Hochtaunuskreis ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Die Größen der Lohnlücken variieren zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, sind besonders die Lohnlücken auf dem Anforderungsniveau Spezialist sowie Experte groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt mehr als ein Fünftel weniger als Männer. Jedoch befinden sich die Lohnlücken bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Helfer ebenfalls im hohen einstelligen Bereich.

Im Hochtaunuskreis sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser 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 Hochtaunuskreis werden bis 2026 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 Hochtaunuskreis darstellen.

3.9.6 Gesamtschau auf den Hochtaunuskreis

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Hochtaunuskreises, 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 dem Anforderungsniveau Fachkraft ist im Hochtaunuskreis Entgeltgleichheit in Reichweite. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken 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 Hochtaunuskreis 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 Hochtaunuskreis sind 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 Hochtaunuskreis unerlässlich.

Der Hochtaunuskreis 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 Hochtaunuskreis systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.10 Kreis Kassel

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.

3.10.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Kassel

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Kreis Kassel mit 16,8 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 19,1 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -1,3 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 wird 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 166: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Kassel	Hessen
2019	19,1%	11,2%
2020	16,8%	9,6%
2021	15,5%	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 Kreis Kassel beträgt im Jahr 2021 genau 28,7 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Kreis Kassel leben, unter dem Landesschnitt liegen, während sich die Bruttomonatseinkommen der Männer nah am Hessenschnitt befinden. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Kreis Kassel mit 15,5 Prozent noch deutlich größer als im Landesschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 167: 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 €
Kreis Kassel	28,7	16.145	3.861	3.262	15,5	599
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheidet sich im Kreis Kassel deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 10,9 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 282 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 26,1 Prozent und damit etwas unter dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 15,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 601 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 28,9 Prozent deutlich unter dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Für **Beschäftigte mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 27,1 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.631 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 31,3 Prozent und damit ebenfalls deutlich unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit den jeweiligen Landesdurchschnittswerten zeigt sich im Kreis Kassel auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke als im Land insgesamt. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Kassel liegen unter dem Landesschnitt.

Tabelle 168: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Kassel						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	26,1	882	2.589	2.307	10,9	282	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	28,9	12.201	3.823	3.222	15,7	601	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	31,3	2.312	6.030	4.399	27,1	1.631	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 10,3 Prozent und ist damit zweieinhalb Mal so groß wie im hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 411 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 8,4 Prozent unter dem Landesschnitt.

Mit 13,3 Prozent lässt sich für die **personenbezogenen Dienstleistungsberufe** die im Vergleich der Berufssektoren größte Lohnlücke im Kreis Kassel feststellen. Zudem liegt diese fast doppelt so hoch wie der hessische Schnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist hier mit 64,0 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren und liegt zudem über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese niedriger liegt als in den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Kassel niedriger.

Mit 10,5 Prozent ist die Lohnlücke bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Kreis in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** ähnlich groß wie in den Produktions- und MINT-Berufen. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent deutlich kleiner als im Kreis Kassel. Einwohnerinnen verdienen im Kreis im Schnitt brutto 387 Euro weniger als Männer. Dabei liegt der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Kassel wohnen, mit 36,3 Prozent unterhalb des Landesschnitts von 38,3 Prozent.

Tabelle 169: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Kassel						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	8,4	1.977	3.997	3.586	10,3	411	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	64,0	5.203	3.578	3.101	13,3	477	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,3	8.965	3.689	3.302	10,5	387	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.

In den **Produktions- und MINT-Berufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), Fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe (S14) und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (S41) bestehen, zeigt sich bei den Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 9,9 Prozent. Diese liegt unterhalb der Lohnlücke im Landesschnitt, welche 10,8 Prozent beträgt. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Kassel leben, verdienen brutto 392 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil fällt mit 7,4 Prozent jedoch unterdurchschnittlich hoch aus und liegt zudem unter dem Wert für Hessen insgesamt.

Tabelle 170: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Kassel						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	10,9	141	2.819	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	7,4	1.337	3.963	3.571	9,9	392	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	13,8	379	6.011	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.

In den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (S21), Medizinischen u. nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (S22) und Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (S23) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreis Kassel, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 10,4 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung verdienen im Kreis Kassel brutto 353 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 66,5 Prozent hoch, das heißt, auch in absoluten Zahlen betrifft dies viele Frauen. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 22,6 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.253 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit vergleichbarem Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil von 55,2 Prozent liegt unter dem Landesschnitt.

Tabelle 171: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Kassel						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	64,0	283	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	66,5	3.924	3.392	3.039	10,4	353	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	55,2	807	5.533	4.280	22,6	1.253	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 Berufssegmenten wie Handelsberufen (S31), Berufen in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie Sicherheitsberufen (S51), Verkehrs- und Logistikberufen (S53) und Reinigungsberufen (S53) bestehen, zeigt sich bei den Vollzeitbeschäftigten mit (anerkanntem) Berufsabschluss eine Lohnlücke von 10,8 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Kassel wohnen, verdienen brutto 395 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 38,0 Prozent etwas unterhalb des Landesschnitts, ist aber von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine noch größere Lohnlücke von 29,9 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.875 Euro niedriger ausfallen als die von Männern. Der Frauenanteil von 35,5 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 172: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	27,8	458	2.427	X	X	X	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	38,0	6.940	3.670	3.274	10,8	395	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	35,5	1.126	6.260	4.386	29,9	1.875	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.

3.10.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Kassel

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Kassel leben. Dabei handelt es sich um 18.798 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus gehen mit 25.087 eine weit größere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 5.585 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 242 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. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 173: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Kassel (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	93.833	87.040	6.793	49.948	45.503	4.445	43.885	41.537	2.348
Vollzeit	63.534	58.870	4.664	44.736	41.111	3.625	18.798	17.759	1.039
ohne Berufsabschluss	7.555	6.478	1.077	4.907	4.067	840	2.648	2.411	237
(anerkannter) Berufsabschluss	44.372	42.454	1.918	31.593	30.084	1.509	12.779	12.370	409
akademischer Abschluss	7.462	6.994	468	5.104	4.825	279	2.358	2.169	189
Teilzeit	30.299	28.170	2.129	5.212	4.392	820	25.087	23.778	1.309
ohne Berufsabschluss	3.127	2.534	593	1.056	768	288	2.071	1.766	305
(anerkannter) Berufsabschluss	21.583	20.837	746	2.718	2.520	198	18.865	18.317	548
akademischer Abschluss	3.424	3.222	202	765	722	43	2.659	2.500	159

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 174: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Kassel (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	15.921	14.466	1.455	5.875	5.274	601	10.046	9.192	854
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	8.275	7.411	864	2.690	2.380	310	5.585	5.031	554
im Nebenjob	7.646	3.248	1.473	3.185	3.973	867	4.461	2.981	606

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 175: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Kreis Kassel, 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	35.861	30.491	5.358	25.314	20.921	4.382	10.547	9.570	976
Auspendlerinnen und Auspendler	53.301	49.795	3.490	28.591	26.273	2.307	24.710	23.522	1.183
Einpendler-Quote**	47,0	45,0	63,4	54,0	51,8	67,7	35,9	35,0	49,2
Auspendler-Quote**	56,9	57,2	53,3	57,0	57,4	52,9	56,8	57,0	54,2

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 176: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Kassel (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	4.983	3.791	1.185	2.801	2.127	668	2.182	1.664	517
im Rechtskreis SGB III	2.114	1.843	271	1.150	984	166	965	859	106
im Rechtskreis SGB II	2.869	1.948	913	1.652	1.144	502	1.217	805	411
davon Alleinerziehende	256	204	52	14	14	0	242	190	52

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Kreis Kassel 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 16,8 Prozent im Jahr 2020 und mit 15,5 Prozent im Jahr 2021 noch deutlich größer als im hessischen Durchschnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die im Kreis lebenden Frauen weniger als im Landesschnitt verdienen, was auf Männer in dem Ausmaß nicht zutrifft.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern mit 27,1 Prozent am größten und liegt damit über dem hessischen Schnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Lohnlücke aus. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss beträgt diese 10,9 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort nur wenig variieren, und zwar zwischen 10,3 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen und 13,3 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen des Kreises Kassel können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weit 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 Kreises Kassel vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.10.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Kassel

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Kassel 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 Kreis Kassel zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 17,4 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 27,6 Prozent kann beim Anforderungsniveau Spezialist identifiziert werden. Auch auf dem Helfer- und dem Expertenniveau sind die Lücken mit 27,4 Prozent und 25,5 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zu den hessischen Durchschnittswerten sind die Lohnlücken im Kreis Kassel von beträchtlicher Größe und liegen weit überdurchschnittlich. Die meisten Frauen sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätig.

Tabelle 177: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Kassel						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	18,1	1.222	2.988	2.168	27,4	820	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	22,4	6.851	3.662	3.023	17,4	639	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	20,3	977	4.931	3.569	27,6	1.362	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	21,3	970	6.422	4.786	25,5	1.635	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit **Produktions- und MINT-Berufe,** 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, dass auf dem Anforderungsniveau Fachkraft im Kreis Kassel nur noch eine geringe Entgeltlücke (2,5 Prozent) besteht. Entgeltgleichheit ist hier in Reichweite. Im Landesschnitt liegt die Entgeltlücke dagegen höher.

Tabelle 178: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Kassel						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	8,1	329	3.535	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	7,1	1.076	4.313	4.205	2,5	108	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	8,2	177	4.759	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	10,8	252	6.649	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (S21), Medizinischen u. nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (S22) und Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (S23) bestehen, zeigt sich, dass auf dem Anforderungsniveau Fachkraft im Kreis Kassel nur noch eine geringe Entgeltlücke besteht. Entgeltgleichheit ist hier beinah erreicht. 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 schon zuungunsten von Männern aus.

Tabelle 179: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Kassel						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	61,4	468	X	X	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	64,6	2.130	3.015	2.907	3,6	109	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	52,0	336	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	54,8	455	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.

Auch bei den Stellen für Beschäftigte mit **kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Handelsberufen (S31), Berufen in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie Sicherheitsberufen (S51), Verkehrs- und Logistikberufen (S53) und Reinigungsberufen (S53) bestehen, wird auf dem Anforderungsniveau Fachkraft deutlich, dass Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in den Betrieben im Kreis Kassel nahezu erreicht ist. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt.

Tabelle 180: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Kassel						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	22,2	425	2.481	X	X	X	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	30,0	3.645	3.033	2.963	2,3	70	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	23,2	464	5.194	X	X	X	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	18,8	263	6.076	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.

3.10.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Kassel 8.200 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 17,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten**. Von den **Männern gehören 14,5 Prozent**, von den **Frauen 28,9 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich fällt im Kreis Kassel mit 17,5 Prozent höher aus als im hessischen Durchschnitt (15,2 Prozent).

Tabelle 181: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

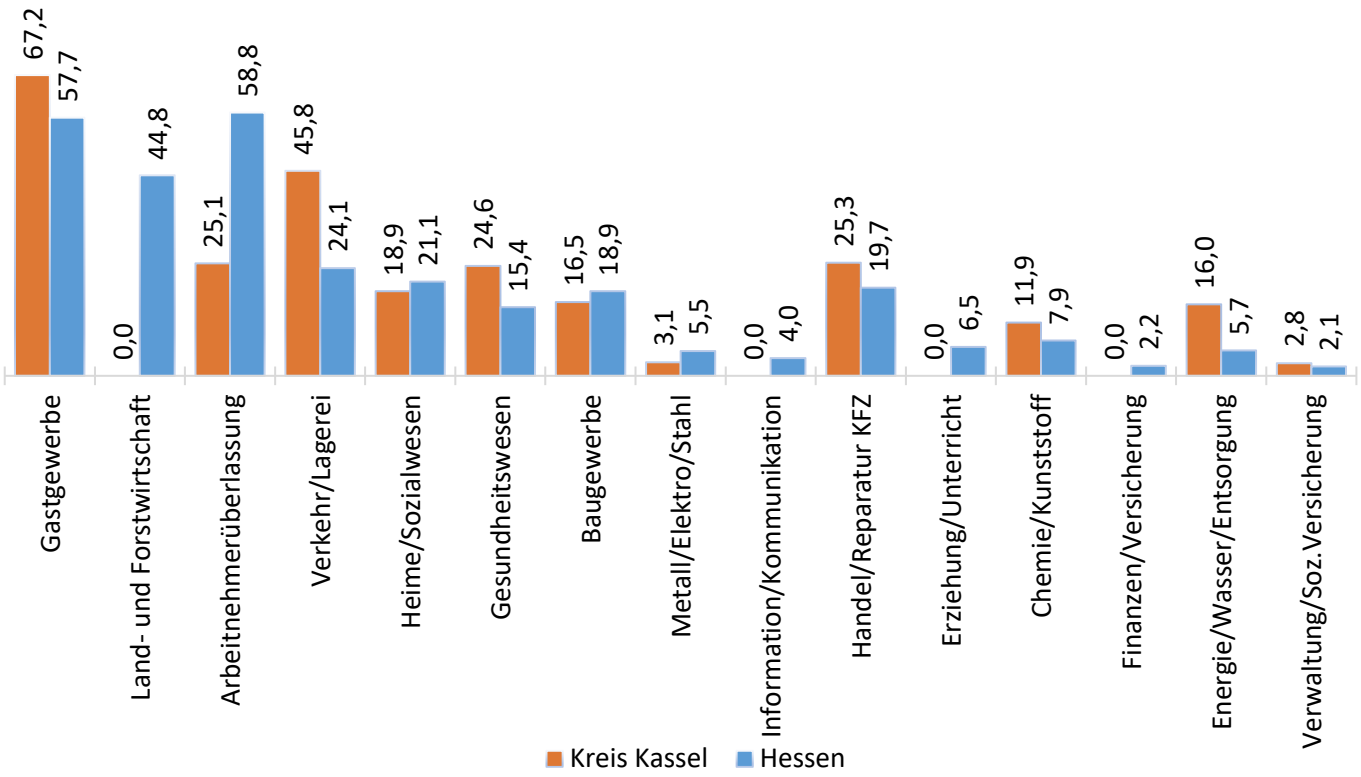
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Kreis Kassel	46.746	8.200	17,5	5.308	14,5	2.891	28,9
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. Während im **Gastgewerbe** mehr als zwei Drittel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung im einstelligen Prozentbereich. Zwischen 15 und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), der **Arbeitnehmerüberlassung,** der **Handel- und KFZ-Branche** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft im **Verkehrs- und Logistiksektor** auf fast die Hälfte der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Kreis Kassel sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, dem Verkehrs- und Lagereisektor, dem Gesundheitswesen, der Handel- und KFZ-Branche, im Chemie- und Kunststoffsektor, im Bereich Energie, Wasserversorgung und Entsorgungswirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 106: 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.

3.10.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Kassel

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Kassel auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe bestehen im Vergleich der drei relevanten Qualifikationsniveaus hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Auf diesem Qualifikationsniveau fehlen im Kreis voraussichtlich 3.730 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 520 Personen. Anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar. Hier wird ein Überhang von 190 Personen erwartet.

Tabelle 182: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Kassel bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	190
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.730
mit akademischem Abschluss	-520

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Kreis Kassel bei den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen sowie in den Berufen in Unternehmensführung und -organisation, in den Reinigungs- und Verkaufsberufen.

Tabelle 183: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Kassel bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-20
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-300
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-40
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-60
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-60
	Hoch- und Tiefbauberufe	-100
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-110
	Gartenbauberufe und Floristik	-50
	(Innen-)Ausbauberufe	-50
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-30
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-50
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-630
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-380
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-300
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-200
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-140
	Lehrende und ausbildende Berufe	-20
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-470
	Verkaufsberufe	-480
	Reinigungsberufe	-480
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-260
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-40
	Berufe in Recht und Verwaltung	-180
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-120
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-60

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Kassel ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Über alle vier Anforderungsniveaus hinweg sind die Lohnlücken dabei verhältnismäßig groß, bei den Fachkräften jedoch noch am geringsten. Auch auf dem Anforderungsniveau Helfer liegen die Lohnlücken im hohen zweistelligen Bereich.

Im Kreis Kassel sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche, die Arbeitnehmerüberlassung, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser 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 Kreis Kassel werden bis 2026 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 im Kreis Kassel leisten.

3.10.6 Gesamtschau auf den Kreis Kassel

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Kassel, 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. Insgesamt zeigt sich aber eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken 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 im Kreis jedoch noch deutlich größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Kreis Kassel 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 Kreis Kassel 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 Kreis Kassel vermutlich unerlässlich.

Der Kreis Kassel 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 Kreis Kassel systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.11 Kreisfreie Stadt Kassel

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.

3.11.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Kassel

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken in der kreisfreien Stadt Kassel mit 6,7 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 9,2 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,8 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 wird 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 184: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	kreisfreie Stadt Kassel	Hessen
2019	9,2%	11,2%
2020	6,7%	9,6%
2021	5,9%	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 in der kreisfreien Stadt Kassel beträgt im Jahr 2021 genau 31,3 Prozent und liegt damit leicht unter dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die in der kreisfreien Stadt Kassel leben, etwas unter dem Landesschnitt liegen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist in der kreisfreien Stadt Kassel mit 5,9 Prozent deutlich kleiner als in Hessen insgesamt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 185: 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 €
kreisfreie Stadt Kassel	31,3	13.534	3.587	3.375	5,9	213
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich in der kreisfreien Stadt Kassel deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke nur 1,4 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 32 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Damit ist Entgeltgleichheit praktisch erreicht. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ohne Berufsabschluss liegt in Kassel bei 21,8 Prozent und damit unterhalb des Landesschnitts.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 8,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 308 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 32,2 Prozent nahe am Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 19,9 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.104 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 36,2 Prozent und damit nahe dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit den jeweiligen Landesdurchschnittswerten zeigt sich in der kreisfreien Stadt Kassel auf allen drei Qualifikationsniveaus eine geringere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen in der kreisfreien Stadt Kassel liegen allerdings trotzdem unter dem Landesschnitt.

Tabelle 186: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	kreisfreie Stadt Kassel						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	21,8	925	2.322	2.290	1,4	32	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	32,2	7.886	3.489	3.182	8,8	308	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	36,2	4.045	5.537	4.433	19,9	1.104	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 der kreisfreien Stadt 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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 3,8 Prozent und liegt damit sehr nahe am hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 147 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 11,0 Prozent ebenfalls kaum vom hessischen Schnitt ab.

Mit 13,0 Prozent lässt sich für die **personenbezogenen Dienstleistungsberufe,** die im Vergleich der Berufssektoren größte Lohnlücke feststellen. Zudem liegt diese deutlich über dem hessischen Schnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 57,1 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren, befindet sich in diesem Berufssektor aber unterhalb des hessischen Schnitts. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese niedriger liegt als in den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen in der kreisfreien Stadt Kassel ist jedoch vergleichbar mit jenem auf Landesebene.

Bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** zeigt sich eine Lohnlücke zuungunsten von Männern. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt in der kreisfreien Stadt Kassel brutto 160 Euro mehr als Männer. In Hessen insgesamt zeigt sich – anders als in der kreisfreien Stadt Kassel – noch eine Lohnlücke zuungunsten der weiblichen Beschäftigten.

Tabelle 187: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	kreisfreie Stadt Kassel						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Produktions- und MINT-Berufe	11,0	1.695	3.834	3.687	3,8	147	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	57,1	5.030	3.764	3.273	13,0	491	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	35,7	6.809	3.218	3.378	- 5,0	-160	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.

In den **Produktions- und MINT-Berufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Land-, Forst- und Gartenbauberufe (S11), Fertigungsberufe (S12), Fertigungstechnische Berufe (S13), Bau- und Ausbauberufe (S14) und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (S41) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 10,6 Prozent. Diese liegt nahe der Lohnlücke im Landesschnitt von 10,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die in der kreisfreien Stadt Kassel leben, verdienen brutto 395 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil fällt mit 8,1 Prozent etwas kleiner aus als im Landesschnitt und ist auch in absoluten Zahlen eher gering. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 21,3 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.176 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 20,2 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 188: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	kreisfreie Stadt Kassel						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	9,9	130	2.623	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	8,1	752	3.731	3.335	10,6	395	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	20,2	729	5.513	4.337	21,3	1.176	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 Berufssegmenten wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (S21), Medizinischen u. nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (S22) und Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (S23) bestehen, zeigt sich bei den Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von nur 2,9 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent, und Entgeltgleichheit ist in Reichweite. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der kreisfreien Stadt Kassel verdienen brutto nur 89 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 64,7 Prozent hoch, liegt jedoch unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 14,3 Prozent deutlich. Diese liegt aber ebenfalls unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die in der kreisfreien Stadt leben, um 759 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 48,9 Prozent liegt jedoch wieder deutlich unter dem Landesschnitt.

Tabelle 189: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	kreisfreie Stadt Kassel						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	48,9	285	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	64,7	2.948	3.096	3.008	2,9	89	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	48,9	1.559	5.298	4.539	14,3	759	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.

In den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Handelsberufen (S31), Berufen in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie Sicherheitsberufen (S51), Verkehrs- und Logistikberufen (S53) und Reinigungsberufen (S53) bestehen, zeigt sich bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern ohne Berufsabschluss eine Lohnlücke zuungunsten von Männern. Ebenso stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht zwar eine kleinere Lohnlücke, ebenfalls jedoch zuungunsten der Männer. Beide Werte stehen im Gegensatz zum Landesschnitt, wo noch geringe Lohnlücken zuungunsten von Frauen vorhanden sind. Der Frauenanteil bei den Personen mit Berufsabschluss liegt mit 39,1 Prozent unter dem Landesschnitt, ist aber von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine große Lohnlücke von 24,2 Prozent deutlich. Diese liegt zwar etwas unter dem Landesschnitt, führt jedoch dazu, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.387 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 40,1 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 190: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	kreisfreie Stadt Kassel						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	21,7	510	2.199	2.326	- 5,7	-126	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	39,1	4.186	3.252	3.270	- 0,6	-18	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	40,1	1.757	5.722	4.335	24,2	1.387	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.

3.11.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der kreisfreien Stadt Kassel

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in der kreisfreien Stadt Kassel leben. Dazu zählen 15.939 Frauen. Darüber hinaus gehen mit 18.629 eine etwas höhere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 5.294 Frauen, die in der kreisfreien Stadt ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 445 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 in der kreisfreien Stadt bei Frauen deutlich niedriger als bei Männern. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen der kreisfreien Stadt ihr Einkommen innerhalb von deren Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 191: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 in der kreisfreien Stadt Kassel (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	76.513	62.004	14.509	41.945	32.333	9.612	34.568	29.671	4.897
Vollzeit	48.847	39.866	8.981	32.908	25.954	6.954	15.939	13.912	2.027
ohne Berufsabschluss	7.447	5.078	2.369	5.044	3.129	1.915	2.403	1.949	454
(anerkannter) Berufsabschluss	25.662	22.583	3.079	17.320	14.901	2.419	8.342	7.682	660
akademischer Abschluss	11.429	9.800	1.629	7.227	6.180	1.047	4.202	3.620	582
Teilzeit	27.666	22.138	5.528	9.037	6.379	2.658	18.629	15.759	2.870
ohne Berufsabschluss	5.156	3.437	1.719	2.440	1.486	954	2.716	1.951	765
(anerkannter) Berufsabschluss	12.391	11.115	1.276	2.920	2.475	445	9.471	8.640	831
akademischer Abschluss	6.786	5.874	912	2.170	1.776	394	4.616	4.098	518

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 192: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 in der kreisfreien Stadt Kassel (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	15.567	12.064	3.503	6.686	4.920	1.766	8.881	7.144	1.737
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	8.745	6.715	2.030	3.451	2.552	899	5.294	4.163	1.131
im Nebenjob	6.822	3.936	757	3.235	3.226	412	3.587	3.187	345

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 193: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 in der kreisfreien Stadt Kassel, 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	65.503	60.086	5.394	35.770	31.879	3.876	29.733	28.207	1.518
Auspendlerinnen und Auspendler	28.223	22.060	6.148	18.412	13.800	4.603	9.811	8.260	1.545
Einpendler-Quote**	57,6	59,8	40,5	60,1	62,8	44,4	54,7	56,7	33,0
Auspendler-Quote**	36,9	35,4	43,9	43,8	42,3	49,0	28,5	27,8	33,5

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 194: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 in der kreisfreien Stadt Kassel (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	8.798	5.191	3.590	5.093	3.045	2.036	3.705	2.146	1.553
im Rechtskreis SGB III	2.712	1.918	791	1.608	1.083	523	1.104	834	269
im Rechtskreis SGB II	6.086	3.274	2.799	3.485	1.961	1.514	2.602	1.312	1.285
davon Alleinerziehende	486	303	181	41	25	16	445	279	165

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

In der kreisfreien Stadt Kassel 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. Die Lohnlücken sind mit 6,7 Prozent im Jahr 2020 und mit 5,9 Prozent im Jahr 2021 schon etwas geringer als im Landesdurchschnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner in der kreisfreien Stadt weniger als im hessischen Schnitt verdienen, was auf Frauen weniger stark zutrifft.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Kassel mit 19,9 Prozent am größten, liegt aber deutlich unter dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Lohnlücke aus. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss beträgt diese 1,4 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit erreicht.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort stark variieren, und zwar zwischen -5,0 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen zuungunsten von Männern und 13,0 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen der kreisfreien Stadt Kassel können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

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 der kreisfreien Stadt Kassel vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken in der kreisfreien Stadt zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.11.3 Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Kassel

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte in der kreisfreien Stadt Kassel 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 in der kreisfreien Stadt Kassel 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 in der kreisfreien Stadt Kassel zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 6,9 Prozent. Die größten Lohnlücken mit 20,6 Prozent und 20,5 Prozent können bei den Anforderungsniveaus Spezialist und Experte identifiziert werden. Auch auf dem Helferniveau ist die Lücke mit 15,5 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnittswert sind die Lohnlücken bei den ersten drei Qualifikationsniveaus in der kreisfreien Stadt Kassel größer und fallen nur auf dem Expertenniveau kleiner aus. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind allerdings auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 195: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	kreisfreie Stadt Kassel						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	23,3	1.642	2.497	2.111	15,5	386	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	36,3	13.542	3.573	3.326	6,9	247	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	29,7	3.138	4.830	3.836	20,6	995	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	29,4	3.228	5.902	4.690	20,5	1.212	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **Produktions- und MINT-Berufen**, die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Land-, Forst- und Gartenbauberufen (S11), Fertigungsberufen (S12), Fertigungstechnischen Berufen (S13), Bau- und Ausbauberufen (S14) und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (S41) bestehen, zeigt sich, dass die durchschnittliche Lohnlücke bei Fachkräften in der kreisfreien Stadt Kassel 14,6 Prozent beträgt. Die Lohnlücke liegt deutlich über dem Hessischen Landesschnitt von 4,7 Prozent. Eine deutlich höhere Lohnlücke weist das Expertenniveau mit 25,6 Prozent auf. Dieser liegt rund 5,4 Prozent über dem Hessischen Landesschnitt von 20,2 Prozent. Die Frauenanteile sind in allen vier Anforderungsniveaus niedriger als jene in Hessen.

Tabelle 196: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	kreisfreie Stadt Kassel						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	8,5	213	3.171	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	6,9	833	3.760	3.210	14,6	550	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	11,3	455	4.972	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	14,5	581	5.796	4.314	25,6	1.481	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (S21), Medizinischen u. nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (S22) und Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (S23) bestehen, zeigt sich, dass auf den Anforderungsniveaus Helfer sowie Fachkraft in der kreisfreien Stadt Kassel keine Entgeltlücken mehr bestehen. 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. Auch in Hessen insgesamt ist eine ähnliche Situation vorzufinden. Auf dem Anforderungsniveau Spezialist stellt sich die Lage in der kreisfreien Stadt Kassel anders dar: Hier besteht eine Lohnlücke von 13,0 Prozent, die etwas höher als der Landesschnitt von 10,0 Prozent auf diesem Anforderungsniveau ist. Auf dem Expertenniveau hingegen liegt die kreisfreie Stadt Kassel mit 12,4 Prozent wieder leicht unter dem Landesschnitt von 13,5 Prozent.

Tabelle 197: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	kreisfreie Stadt Kassel						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	58,3	701	2.141	2.172	-1,5	-31	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	70,9	4.123	3.107	3.092	0,5	15	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	49,0	715	3.864	3.362	13,0	502	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	47,3	1.678	5.385	4.719	12,4	667	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.

Auch für die Stellen für Beschäftigte mit **kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Handelsberufen (S31), Berufen in Unternehmensführung und -organisation (S32), Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie Sicherheitsberufen (S51), Verkehrs- und Logistikberufen (S53) und Reinigungsberufen (S53) bestehen, wird auf dem Anforderungsniveau Fachkraft deutlich, dass Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Kassel erreicht ist. Dies entspricht auch der Lage im Bundesland insgesamt. Allerdings sind die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus mit 21,5 Prozent (Spezialist) und 25,2 Prozent (Experte) sehr groß. Besonders Stellen auf dem Expertenniveau sind in der kreisfreien Stadt Kassel mit deutlich größeren Lohnlücken verbunden als im Landesschnitt. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Helferniveau sowohl in der kreisfreien Stadt Kassel als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind jedoch auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Dort besteht schon Entgeltgleichheit. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 198: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	kreisfreie Stadt Kassel						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	21,9	728	2.224	1.987	10,6	237	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	44,1	8.586	3.398	3.434	-1,0	-35	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	38,8	1.968	4.956	3.893	21,5	1.063	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	28,3	969	6.498	4.858	25,2	1.640	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.

3.11.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben der kreisfreien Stadt Kassel 10.422 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der kreisfreien Stadt verdienen. Sie gehören damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich und umfassen 15,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der kreisfreien Stadt Kassel**. Von den **Männern gehören 13,9 Prozent**, von den **Frauen 19,8 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist in der kreisfreien Stadt Kassel mit 15,8 Prozent nur geringfügig höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 199: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

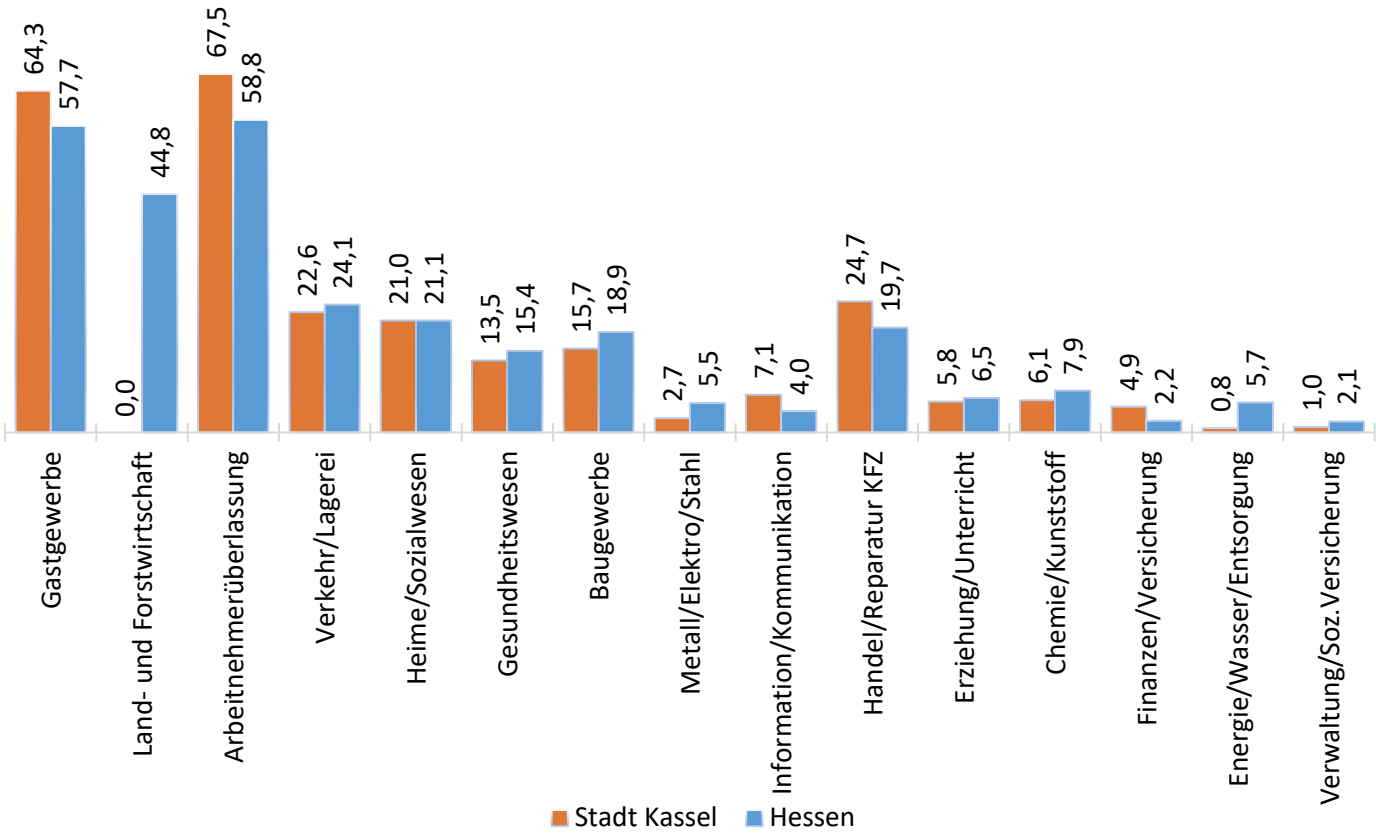
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
kreisfreie Stadt Kassel	65.913	10.422	15,8	6.164	13,9	4.259	19,8
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. Während im **Gastgewerbe** und der **Arbeitnehmerüberlassung** jeweils knapp zwei Drittel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen 15 und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Verkehrs- und Logistiksektor,** dem **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), der **Handel- und KFZ-Branche** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich.

In der kreisfreien Stadt Kassel sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung, der Informationsbranche, der Handel- und KFZ-Branche und im Bereich Finanzen/Versicherungen höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 107: 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.

3.11.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der kreisfreien Stadt Kassel

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird in der kreisfreien Stadt Kassel auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe bestehen im Vergleich der drei relevanten Qualifikationsniveaus hinsichtlich von Fachkräften mit akademischem Abschluss. Dort fehlen alleine 1.520 Personen. Eher kleine Lücken werden für Fachkräfte mit Berufsabschluss erwartet. Hier fehlen 170 Personen. Anders stellt sich die Situation bei Personen ohne Berufsabschluss dar: Für dieses Qualifikationsniveau wird ein Überhang von 3.430 Personen vorausberechnet.

Tabelle 200: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte in der kreisfreien Stadt Kassel bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	3.430
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-170
mit akademischem Abschluss	-1.520

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in zwei der drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen in der kreisfreien Stadt Kassel bei den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 201: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte in der kreisfreien Stadt Kassel bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-80
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	130
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	60
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	10
	Hoch- und Tiefbauberufe	-10
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	50
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-30
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	30
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-670
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-340
	Lehrende und ausbildende Berufe	30
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-30
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	550
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-210
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-110
	Berufe in Recht und Verwaltung	-40
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	30
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	20
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	80

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die in der kreisfreien Stadt Kassel ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit in Reichweite ist, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus noch groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Viertel weniger als Männer. Jedoch liegen auch die Lohnlücken für Stellen auf dem Helferniveau ebenfalls im zweistelligen Bereich.

In der kreisfreien Stadt Kassel sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche, das Baugewerbe, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser Branchen ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten hoch. Gerade in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für die kreisfreie Stadt Kassel werden bis 2026 Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der kreisfreien Stadt, 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 der kreisfreien Stadt. 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 in der kreisfreien Stadt Kassel leisten.

3.11.6 Gesamtschau auf die kreisfreie Stadt Kassel

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Kassel, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die in der kreisfreien Stadt ansässig sind, treten im Jahr 2021 überwiegend noch deutliche Lohnlücken auf. Einzig bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft ist in der kreisfreien Stadt Kassel Entgeltgleichheit in Reichweite. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken 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 in der kreisfreien Stadt etwas kleiner.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann in der kreisfreien Stadt Kassel zukünftig noch weiter vorangebracht werden. Dies kann vor allem darüber gelingen, dass noch mehr Frauen insbesondere auf Stellen mit hohen Anforderungsniveaus, also als Experte und Spezialist, sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung finden. 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. In der kreisfreien Stadt Kassel 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 einigen 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 in der kreisfreien Stadt Kassel unerlässlich.

Die kreisfreie Stadt Kassel kann sich in ihrer Fachkräftesicherungsstrategie so aufstellen, dass durch die bessere Erschließung der Potenziale von Frauen ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung in den Betrieben der kreisfreien Stadt 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 in der kreisfreien Stadt, 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 in der kreisfreien Stadt Kassel systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.12 Lahn-Dill-Kreis

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.

3.12.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Lahn-Dill-Kreises

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Lahn-Dill-Kreis mit 14,5 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 17,0 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 wird 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 202: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Lahn-Dill-Kreis	Hessen
2019	17,0%	11,2%
2020	14,5%	9,6%
2021	13,4%	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 Lahn-Dill-Kreis beträgt im Jahr 2021 genau 29,4 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Durchschnittswert von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Lahn-Dill-Kreis leben, deutlich unter dem Landesschnitt liegen, während die Differenz im Falle der Männer bei den Bruttomonatseinkommen weit weniger groß ausfällt. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Lahn-Dill-Kreis mit 13,4 Prozent noch deutlich größer als im hessischen Schnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 203: 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 €
Lahn-Dill-Kreis	29,4	18.801	3.677	3.184	13,4	492
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung unterscheidet sich im Lahn-Dill-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 12,4 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 345 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil auf diesem Qualifikationsniveau liegt bei 27,3 Prozent und damit etwas über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 13,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 490 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 29,7 Prozent unterhalb des Landesschnitts von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 28,8 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.697 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 30,8 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem jeweiligen Durchschnittswert zeigt sich im Lahn-Dill-Kreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Zudem liegen die Durchschnittseinkommen der Frauen im Lahn-Dill-Kreis unter dem Landesschnitt.

Tabelle 204: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Lahn-Dill-Kreis						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	27,3	1.648	2.777	2.432	12,4	345	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	29,7	13.582	3.648	3.159	13,4	490	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	30,8	2.717	5.891	4.194	28,8	1.697	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen,** also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 21,0 Prozent und ist damit mehr als fünf Mal so groß wie im Landesschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 777 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 12,2 Prozent kaum vom hessischen Durchschnitt ab.

Mit 10,5 Prozent lässt sich für die **personenbezogenen Dienstleistungsberufe,** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke feststellen. Allerdings liegt diese wiederum über dem hessischen Schnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 64,8 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese im Lahn-Dill-Kreis für Frauen höher liegt als bei den kaufmännisch und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt hebt sich das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Lahn-Dill-Kreis kaum ab.

Mit 10,9 Prozent ist die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den personenbezogenen Dienstleistungsberufen minimal größer. Im hessischen Durchschnitt fällt die Lücke mit 7,4 Prozent allerdings deutlich kleiner aus als im Lahn-Dill-Kreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Lahn-Dill-Kreis brutto 394 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Lahn-Dill-Kreis wohnen, mit 36,5 Prozent wie auch im Landesschnitt mit 38,3 Prozent relativ groß.

Tabelle 205: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Lahn-Dill-Kreis						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	12,2	3.569	3.706	2.929	21,0	777	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	64,8	5.799	3.652	3.268	10,5	384	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,5	9.433	3.621	3.226	10,9	394	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.

In 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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 20,5 Prozent. Diese ist nahezu doppelt so groß wie die Lücke in Hessen insgesamt (10,8 Prozent). Frauen mit Berufsabschluss, die im Lahn-Dill-Kreis leben, verdienen brutto 755 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 10,3 Prozent über dem Landesschnitt, insgesamt jedoch als sehr gering anzusehen. Bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss wird eine etwas geringere Lohnlücke von 14,8 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 446 Euro niedriger ausfallen als die von Männern. Der Frauenanteil von 21,7 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 206: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Lahn-Dill-Kreis						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	21,7	682	3.017	2.571	14,8	446	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	10,3	2.198	3.688	2.933	20,5	755	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	14,6	479	5.789	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.

In 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 Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 9,6 Prozent. Diese übertrifft die Lohnlücke im Landesschnitt, die nur 5,4 Prozent beträgt. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Lahn-Dill-Kreis verdienen brutto 341 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 68,6 Prozent hoch und liegt über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 18,3 Prozent deutlich. Diese liegt allerdings etwas unter dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 917 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 56,9 Prozent liegt knapp über dem Landesschnitt.

Tabelle 207: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Lahn-Dill-Kreis						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	56,4	313	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	68,6	4.295	3.554	3.213	9,6	341	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	56,9	1.002	5.006	4.089	18,3	917	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.

In 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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 9,3 Prozent. Im Gegensatz zur Hessenebene wird damit im Kreis keine Entgeltgleichheit erreicht. Ebenso stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar: Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 11,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Lahn-Dill-Kreis wohnen, verdienen brutto 399 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 39,0 Prozent unter dem Landesschnitt, ist in absoluten Zahlen aber von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 33,9 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 2.156 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 32,6 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 208: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Lahn-Dill-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	27,8	653	2.535	2.299	9,3	236	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	39,0	7.089	3.588	3.190	11,1	399	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	32,6	1.236	6.364	4.208	33,9	2.156	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.

3.12.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Lahn-Dill-Kreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Lahn-Dill-Kreis leben. Dazu zählen 21.717 Frauen. Darüber hinaus gehen mit 23.012 nur eine geringfügig höhere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 7.760 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 467 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 niedrig. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen innerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 209: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Lahn-Dill-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	99.168	88.962	10.206	54.439	47.658	6.781	44.729	41.304	3.425
Vollzeit	71.310	63.941	7.369	49.593	43.819	5.774	21.717	20.122	1.595
ohne Berufsabschluss	11.058	8.599	2.459	7.396	5.405	1.991	3.662	3.194	468
(anerkannter) Berufsabschluss	47.484	44.571	2.913	33.199	30.954	2.245	14.285	13.617	668
akademischer Abschluss	8.981	8.385	596	6.184	5.819	365	2.797	2.566	231
Teilzeit	27.858	25.021	2.837	4.846	3.839	1.007	23.012	21.182	1.830
ohne Berufsabschluss	3.485	2.593	892	1.094	734	360	2.391	1.859	532
(anerkannter) Berufsabschluss	18.835	17.899	936	2.299	2.082	217	16.536	15.817	719
akademischer Abschluss	3.254	3.035	219	760	707	53	2.494	2.328	166

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 210: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Lahn-Dill-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	20.977	18.269	2.708	8.010	6.871	1.139	12.967	11.398	1.569
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	11.144	9.538	1.606	3.384	2.884	500	7.760	6.654	1.106
im Nebenjob	9.833	9.246	1.144	4.626	3.997	564	5.207	3.514	580

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 211: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Lahn-Dill-Kreis, 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	27.982	24.761	3.209	17.574	15.268	2.297	10.408	9.493	912
Auspendlerinnen und Auspendler	31.051	28.128	2.915	18.409	16.386	2.016	12.642	11.742	899
Einpendler-Quote**	29,1	28,9	31,0	32,6	32,6	32,6	24,7	24,5	27,5
Auspendler-Quote**	31,3	31,6	29,1	33,7	34,2	30,0	28,5	28,6	27,3

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 212: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Lahn-Dill-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	7.043	4.708	2.321	3.988	2.711	1.270	3.055	1.998	1.051
im Rechtskreis SGB III	2.510	2.061	445	1.576	1.265	308	934	796	137
im Rechtskreis SGB II	4.534	2.647	1.876	2.413	1.446	962	2.121	1.201	915
davon Alleinerziehende	508	323	184	41	30	11	467	294	172

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Lahn-Dill-Kreis 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 14,5 Prozent im Jahr 2020 und mit 13,4 Prozent im Jahr 2021 noch größer als im hessischen Durchschnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die Frauen im Kreis deutlich weniger verdienen als im Landesdurchschnitt.

Die Lohnlücke ist bei akademisch Qualifizierten mit 28,8 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Lohnlücke aus. Für Einwohnerinnen und Einwohner des Lahn-Dill-Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt diese 12,4 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort stark variieren, und zwar zwischen 10,5 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen und 21,0 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen. Die Einwohnerinnen des Lahn-Dill-Kreises können in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen sowie den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa 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 Lahn-Dill-Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.12.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Lahn-Dill-Kreis

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte im Lahn-Dill-Kreis 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 Lahn-Dill-Kreis 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 Lahn-Dill-Kreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 10,6 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 26 Prozent kann beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Helfer sowie Spezialist sind die Lücken mit 14,6 Prozent und 23,1 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnitt sind die Lohnlücken bei allen Anforderungsniveaus größer. Die meisten Frauen sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätig.

Tabelle 213: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Lahn-Dill-Kreis						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	29,5	2.825	2.728	2.330	14,6	398	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	30,3	10.960	3.495	3.125	10,6	370	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	21,5	1.914	4.945	3.801	23,1	1.145	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	24,1	1.700	6.182	4.576	26,0	1.606	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.

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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke von 19,3 Prozent besteht. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im Bruttomonatsentgelt 691 Euro weniger als Männer. Im Vergleich zum Landesschnitt ist die Lohnlücke im Lahn-Dill-Kreis damit mehr als viermal so hoch. Auch auf dem Helferniveau ist eine Lohnlücke von 10,6 Prozent festzustellen., welche knapp über dem hessischen Landesschnitt liegt.

Tabelle 214: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Lahn-Dill-Kreis						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	25,9	1.394	2.881	2.576	10,6	305	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	8,0	1.355	3.575	2.884	19,3	691	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	8,1	349	4.831	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	11,2	296	5.995	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.

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 Lahn-Dill-Kreis nur noch eine geringe Entgeltlücke von 5,1 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. Auf dem Expertenniveau stellt sich die Lage im Lahn-Dill-Kreis anders dar: Hier besteht eine Lohnlücke von 13,7 Prozent, die geringfügig höher als der Landesschnitt von 13,5 Prozent auf diesem Anforderungsniveau liegt.

Tabelle 215: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Lahn-Dill-Kreis						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	64,4	618	X	2.281	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	71,8	3.323	3.328	3.157	5,1	171	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	53,8	452	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	51,3	787	5.167	4.459	13,7	708	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 Lahn-Dill-Kreis nahezu erreicht ist. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt, wo dies bereits erreicht wurde. Allerdings sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte mit 26,3 Prozent und 27,9 Prozent sehr groß. Die Stellen auf den beiden Anforderungsniveaus sind im Lahn-Dill-Kreis mit deutlich höheren Lohnlücken verbunden als im Landesschnitt. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Helferniveau sowohl im Lahn-Dill-Kreis als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen, wobei jene im Lahn-Dill-Kreis um zehn Prozentpunkte höher liegen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind allerdings auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Dort besteht schon Entgeltgleichheit. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 216: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Lahn-Dill-Kreis						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	25,1	813	2.500	1.910	23,6	590	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	42,8	6.282	3.308	3.172	4,1	137	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	30,0	1.113	5.398	3.980	26,3	1.418	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	21,5	617	6.836	4.926	27,9	1.910	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.

3.12.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Lahn-Dill-Kreises 9.618 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 15,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Lahn-Dill-Kreis**. Bei den **Männern gehören 11,6 Prozent** und bei den **Frauen 25,7 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Lahn-Dill-Kreis mit 15,6 Prozent kaum höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent. Frauen sind im Kreis jedoch anteilig stärker davon betroffen als in Hessen insgesamt.

Tabelle 217: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

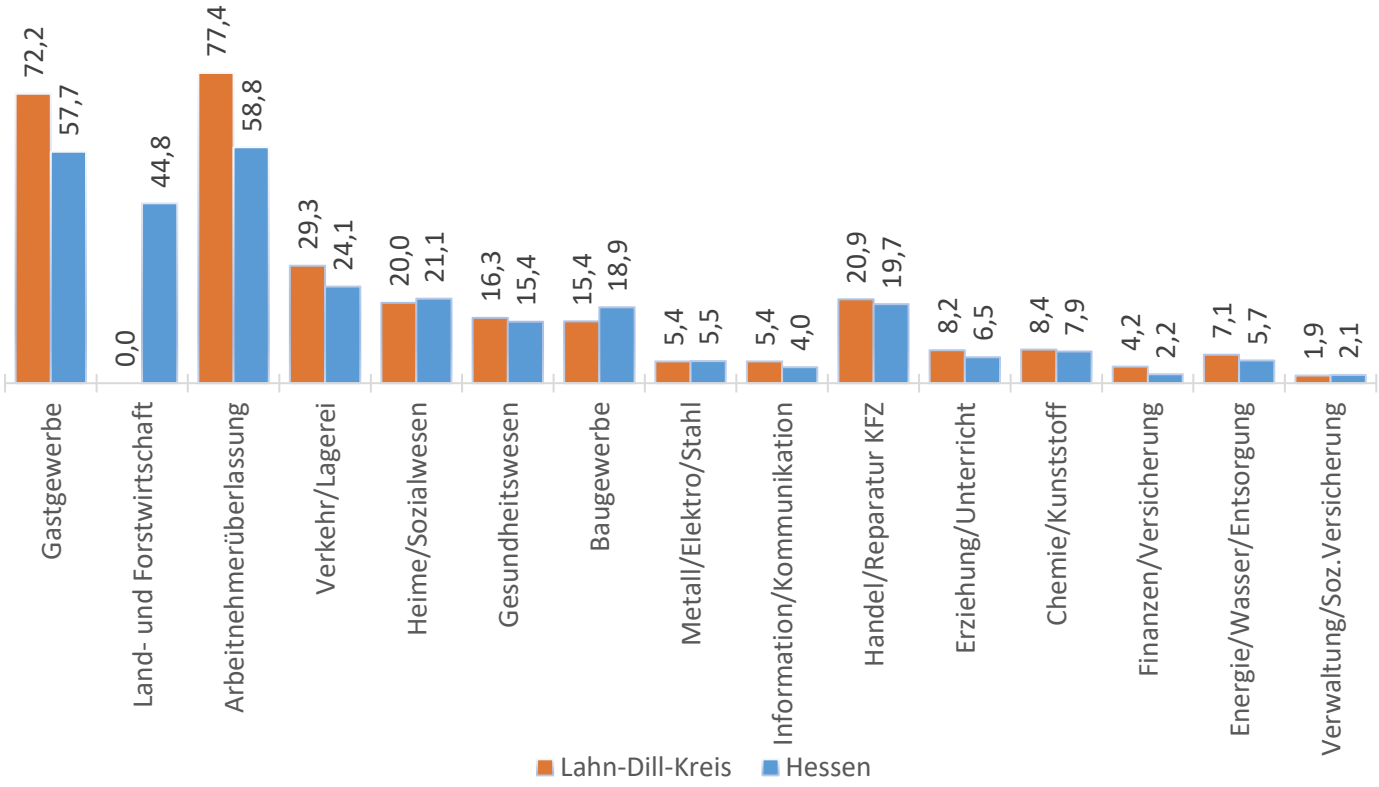
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Lahn-Dill-Kreis	61.726	9.618	15,6	5.145	11,6	4.473	25,7
Hessen	1.730.623	262.837	15,2	152.004	13,0	110.833	19,9

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

Die prozentualen Anteile von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Gastgewerbe** und in der **Arbeitnehmerüberlassung** knapp drei Viertel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen 15 und 20 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), der **Handel- und KFZ-Branche** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft bei dem **Verkehrs- und Logistiksektor** auf fast ein Drittel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Lahn-Dill-Kreis sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, dem Gesundheitswesen, der Informationsbranche, der Handel- und KFZ-Branche, in Erziehung und Unterricht, im Chemie- und Kunststoffsektor, im Bereich Finanzen und Versicherungen sowie im Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 108: 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.

3.12.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Lahn-Dill-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Lahn-Dill-Kreis 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 drei relevanten Qualifikationsniveaus bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 6.940 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.380 Personen. Ander stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar: Hier wird ein Überhang von 680 Personen erwartet.

Tabelle 218: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Lahn-Dill-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	680
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-6.940
mit akademischem Abschluss	-1.380

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Lahn-Dill-Kreis bei den Berufen der Erziehung, jenen in Unternehmensführung und -organisation und in den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 219: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Lahn-Dill-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	50
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-330
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-530
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-190
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-250
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-50
	Hoch- und Tiefbauberufe	-130
	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und-verarbeitung	-40
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-120
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-10
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-50
	Gartenbauberufe und Floristik	-30
	(Innen-)Ausbauberufe	-20
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.380
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-970
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-400
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-140
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-70
	Lehrende und ausbildende Berufe	-70
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-910
	Verkaufsberufe	-320
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-280
	Reinigungsberufe	-520
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-460
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-240
	Berufe in Recht und Verwaltung	-290
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-150
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-70

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Lahn-Dill-Kreis ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt mehr als ein Viertel weniger als Männer. Jedoch befinden sich die Lohnlücken für Stellen auf dem Helferniveau ebenfalls im zweistelligen Bereich.

Im Lahn-Dill-Kreis sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser Branchen sind die Anteile der weiblichen Beschäftigten hoch. Gerade in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Lahn-Dill-Kreis werden bis 2026 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 im Lahn-Dill-Kreis darstellen.

3.12.6 Gesamtschau auf den Lahn-Dill-Kreis

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Lahn-Dill-Kreises, 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. Insgesamt zeigt sich aber eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken 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 im Kreis jedoch noch deutlich größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Lahn-Dill-Kreis 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 Lahn-Dill-Kreis 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 Lahn-Dill-Kreis unerlässlich.

Der Lahn-Dill-Kreis 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 Lahn-Dill-Kreis systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.13 Kreis Limburg-Weilburg

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.

3.13.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Limburg-Weilburg

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Kreis Limburg-Weilburg mit 12,5 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 14,0 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -1,4 Prozent nicht mehr ganz so stark verkleinert wie im ersten Pandemiejahr 2020. Als Hintergründe für die deutliche Verringerung der Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten seit Beginn der Pandemie wird 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 220: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Limburg-Weilburg	Hessen
2019	14,0%	11,2%
2020	12,5%	9,6%
2021	11,1%	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 Kreis Limburg-Weilburg beträgt im Jahr 2021 genau 30,1 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Kreis Limburg-Weilburg leben, etwas geringer als im Landesschnitt ausfallen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Kreis Limburg-Weilburg mit 11,1 Prozent etwas größer als im hessischen Schnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 221: 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 €
Kreis Limburg-Weilburg	30,1	12.978	3.711	3.297	11,1	414
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, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Limburg-Weilburg deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 14,9 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 388 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 24,1 Prozent und damit unterhalb des Landesschnitts.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 12,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 459 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 31,2 Prozent ebenfalls unter dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 29,6 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.810 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 32,9 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem jeweiligen Landesdurchschnittswert zeigt sich im Kreis Limburg-Weilburg auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Limburg-Weilburg liegen unter dem Landesschnitt.

Tabelle 222: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Limburg-Weilburg						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	24,1	911	2.594	2.206	14,9	388	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	31,2	9.220	3.688	3.229	12,4	459	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	32,9	2.200	6.122	4.312	29,6	1.810	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 14,8 Prozent und ist damit mehr als drei Mal so groß wie im hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 539 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 9,6 Prozent unterhalb des Landesdurchschnitts.

Mit 10,3 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen,** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Kreis Limburg-Weilburg feststellen. Allerdings übertrifft diese den hessischen Schnitt von 7,0 Prozent ebenfalls. Der Frauenanteil ist mit 64,6 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren und liegt in diesem Berufssektor über dem Wert für Hessen insgesamt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese niedriger liegt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen, jedoch oberhalb jener der Produktions- und MINT-Berufe. Das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Limburg-Weilburg ist mit jenem vergleichbar, welches Frauen im hessischen Durchschnitt erzielen.

Mit 13,0 Prozent ist die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas niedriger. Im hessischen Schnitt fällt die Lücke mit 7,4 Prozent deutlich kleiner aus als im Kreis Limburg-Weilburg. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Kreis Limburg-Weilburg brutto 501 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Limburg-Weilburg wohnen, mit 36,8 Prozent wie auch im Landesschnitt mit 38,3 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Kreis Limburg-Weilburg die Einkommen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen oberhalb jener in den Produktions- und MINT-Berufen liegen.

Tabelle 223: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Limburg-Weilburg						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	9,6	1.672	3.631	3.092	14,8	539	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	64,6	4.249	3.618	3.245	10,3	373	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,8	7.057	3.860	3.359	13,0	501	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.

In 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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 19,0 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 10,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Limburg-Weilburg leben, verdienen brutto 699 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 8,4 Prozent nahe am Landesschnitt und sehr gering.

Tabelle 224: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Limburg-Weilburg						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	12,5	223	2.621	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	8,4	1.010	3.677	2.979	19,0	699	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	16,4	358	6.008	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.

In 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 Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 8,8 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen im Kreis Limburg-Weilburg brutto 312 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 68,2 Prozent hoch und liegt über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine noch größere Lohnlücke von 21,9 Prozent deutlich. Diese übertrifft den Landesschnitt ebenfalls. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.169 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 57,8 Prozent liegt knapp über dem Landesschnitt.

Tabelle 225: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Limburg-Weilburg						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	54,8	227	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	68,2	3.133	3.532	3.220	8,8	312	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	57,8	710	5.338	4.169	21,9	1.169	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.

In 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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 12,4 Prozent. Diese fällt doppelt so hoch aus wie die Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Limburg-Weilburg wohnen, verdienen brutto 464 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 39,0 Prozent unter dem Landesschnitt, ist in absoluten Zahlen jedoch von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 31,2 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.994 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 34,6 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 226: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Limburg-Weilburg						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	29,1	461	2.617	X	X	X	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	39,0	5.077	3.741	3.277	12,4	464	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	34,6	1.132	6.385	4.391	31,2	1.994	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.

3.13.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Limburg-Weilburg

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Limburg-Weilburg leben. Dazu zählen 14.846 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus gehen mit 15.339 eine annähernd gleiche Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 4.837 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 239 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. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 227: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Limburg-Weilburg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	66.667	58.906	7.761	36.482	31.251	5.231	30.185	27.655	2.530
Vollzeit	47.845	42.372	5.473	32.999	28.745	4.254	14.846	13.627	1.219
ohne Berufsabschluss	6.778	5.111	1.667	4.689	3.337	1.352	2.089	1.774	315
(anerkannter) Berufsabschluss	30.623	28.743	1.880	20.972	19.597	1.375	9.651	9.146	505
akademischer Abschluss	6.808	6.271	537	4.538	4.224	314	2.270	2.047	223
Teilzeit	18.822	16.534	2.288	3.483	2.506	977	15.339	14.028	1.311
ohne Berufsabschluss	2.333	1.593	740	790	447	343	1.543	1.146	397
(anerkannter) Berufsabschluss	12.531	11.849	682	1.540	1.351	189	10.991	10.498	493
akademischer Abschluss	2.227	2.061	166	514	476	38	1.713	1.585	128

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 228: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Limburg-Weilburg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	13.620	11.815	1.805	5.251	4.477	774	8.369	7.338	1.031
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	7.127	6.079	1.048	2.290	1.928	362	4.837	4.151	686
im Nebenjob	6.493	8.731	1.991	2.961	3.901	997	3.532	5.496	994

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 229: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Kreis Limburg-Weilburg, 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	20.360	17.767	2.589	11.673	9.794	1.876	8.687	7.973	713
Auspendlerinnen und Auspendler	30.888	28.079	2.794	18.844	16.884	1.949	12.044	11.195	845
Einpendler-Quote**	36,1	36,5	33,4	39,2	40,2	34,5	32,6	32,8	30,7
Auspendler-Quote**	46,2	47,6	35,2	51,0	53,7	35,5	40,2	40,7	34,4

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 230: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Limburg-Weilburg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	4.246	2.846	1.389	2.397	1.621	770	1.849	1.225	619
im Rechtskreis SGB III	1.789	1.384	403	1.091	802	288	698	582	115
im Rechtskreis SGB II	2.457	1.463	986	1.306	819	482	1.151	643	504
davon Alleinerziehende	256	168	87	17	9	8	239	159	80

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Kreis Limburg-Weilburg 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 liegen die Lohnlücken mit 12,5 Prozent im Jahr 2020 und 11,1 Prozent im Jahr 2021 weiterhin oberhalb des hessischen Schnitts. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass Frauen im Kreis weniger verdienen als im hessischen Durchschnitt.

Die Lohnlücke ist bei akademisch Qualifizierten mit 29,6 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem Wert von 24,9 Prozent für Hessen insgesamt. Im Bundesland gilt normalerweise, dass je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, umso kleiner auch die Lohnlücke ist. Für Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises Limburg-Weilburg findet sich die geringste Lohnlücke jedoch bei Personen mit (anerkanntem) Berufsabschluss. Diese beträgt dort 12,4 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort nur wenig variieren, und zwar zwischen 10,3 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen und 14,8 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen. Die Einwohnerinnen des Kreises Limburg-Weilburg können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen mehr verdienen als in den Produktions- und MINT-Berufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa 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 Kreises Limburg-Weilburg vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.13.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Limburg-Weilburg

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Limburg-Weilburg 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 Kreis Limburg-Weilburg zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 7,7 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 22,7 Prozent kann beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Helfer sowie Spezialist sind die Lücken mit 15,4 Prozent und 20,8 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnittswert sind die Lohnlücken auf allen Anforderungsniveaus im Kreis Limburg-Weilburg höher als in Hessen insgesamt. Die meisten Frauen sind allerdings auf dem Anforderungsniveau Fachkraft in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätig.

Tabelle 231: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Limburg-Weilburg						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	27,4	1.410	2.443	2.066	15,4	377	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	32,6	6.893	3.225	2.976	7,7	249	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	27,1	1.190	4.413	3.493	20,8	919	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	29,3	1.126	5.933	4.584	22,7	1.349	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.

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 auf dem Fachkraftniveau eine Entgeltlücke von 14,2 Prozent besteht. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im Bruttomonatsentgelt 459 Euro weniger als Männer. Der Wert übersteigt den hessischen Durchschnitt, der nur bei 4,7 Prozent liegt, deutlich.

Tabelle 232: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Limburg-Weilburg						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	15,7	409	2.486	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	7,2	573	3.240	2.781	14,2	459	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	8,2	152	4.358	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	12,5	160	5.578	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.

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, besteht auf dem Anforderungsniveau Fachkraft im Kreis Limburg-Weilburg dagegen nur noch eine sehr geringe Entgeltlücke. 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. Auf dem Expertenniveau stellt sich die Lage im Kreis Limburg-Weilburg jedoch anders dar: Hier besteht eine Lohnlücke von 20,2 Prozent, die deutlich höher als im Landesschnitt von 13,5 Prozent auf diesem Anforderungsniveau ausfällt.

Tabelle 233: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Limburg-Weilburg						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	63,2	457	X	X	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	70,8	2.553	3.280	3.187	2,8	93	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	57,8	398	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	51,5	609	6.069	4.841	20,2	1.228	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 in **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 eine Lohnlücke von 9,6 Prozent besteht. Dies entspricht nicht der Lage in Hessen insgesamt, wo bereits Entgeltgleichheit erreicht ist. Zudem ist die Lohnlücke auf dem Anforderungsniveau Spezialist mit 19,6 Prozent sehr groß, auch wenn der Wert etwas unter dem Landesdurchschnitt liegt. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Helferniveau sowohl im Kreis Limburg-Weilburg als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen, die im Kreis sogar noch größer ausfallen als auf den anderen Anforderungsniveaus. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind jedoch auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern hessenweit jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 234: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Limburg-Weilburg						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	29,8	544	2.384	1.908	20,0	476	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	39,3	3.767	3.195	2.888	9,6	306	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	34,3	640	4.685	3.767	19,6	918	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	25,9	357	6.367	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.

3.13.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Limburg-Weilburg 7.242 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 21 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis Limburg-Weilburg**. Von den **Männern gehören 17,3 Prozent**, von den **Frauen 29,2 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Kreis Limburg-Weilburg mit 21,0 Prozent höher als im hessischen Durchschnitt, wo er 15,2 Prozent beträgt.

Tabelle 235: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

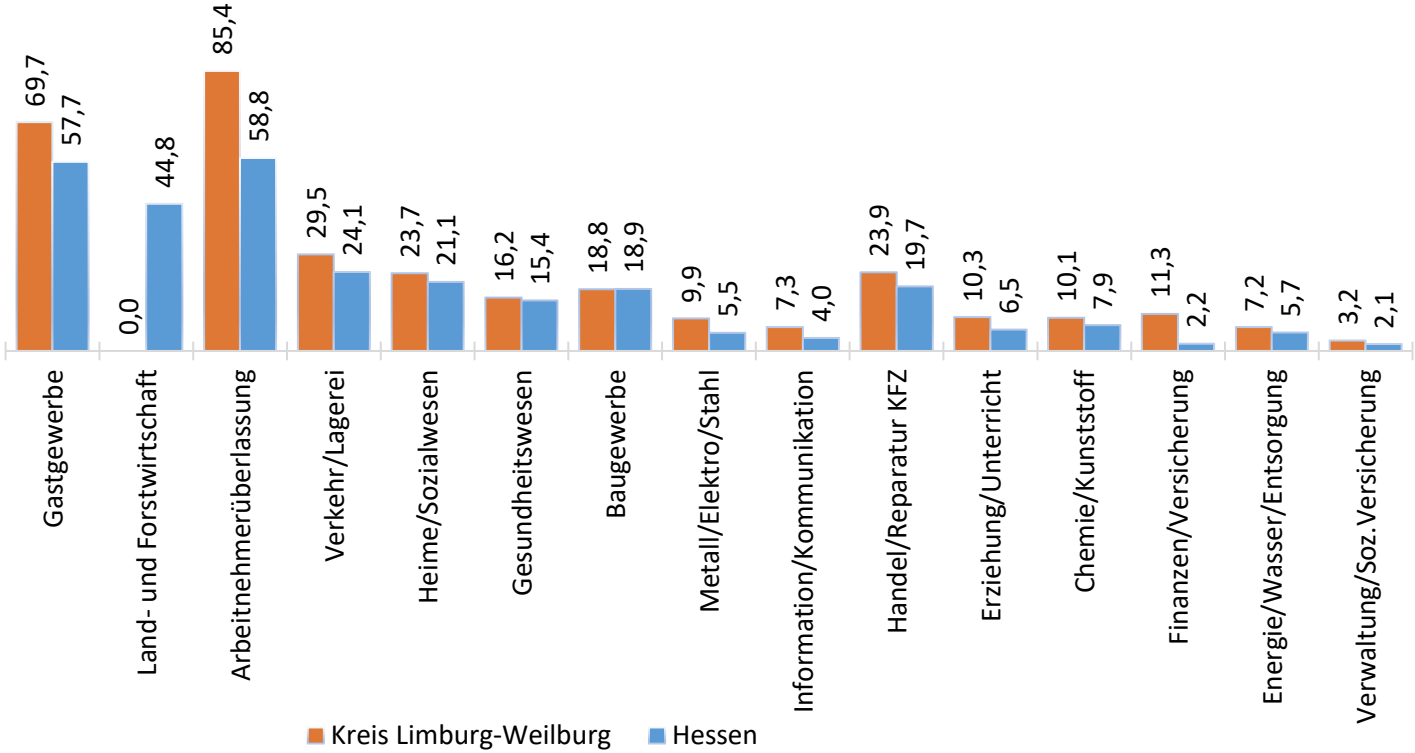
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Kreis Limburg-Weilburg	34.531	7.242	21,0	4.143	17,3	3.099	29,2
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. Während im **Gastgewerbe** mehr als zwei Drittel und in der **Arbeitnehmerüberlassung** sogar mehr als 85 Prozent dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung sowie dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen 15 und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), der **Handel- und KFZ-Branche** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft bei dem **Verkehrs- und Logistiksektor** auf fast ein Drittel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Kreis Limburg-Weilburg sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, in der Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, der Altenpflege (Heime/Sozialwesen), dem Gesundheitswesen, dem Metall- und Elektrobereich, der Informationsbranche, der Handel- und KFZ-Branche, in Erziehung und Unterricht, im Chemie- und Kunststoffsektor, im Bereich Finanzen und Versicherungen, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor sowie in der öffentlichen Verwaltung höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 109: 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.

3.13.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Limburg-Weilburg

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Limburg-Weilburg auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe bestehen im Vergleich der drei relevanten Qualifikationsniveaus hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 5.310 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 860 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier fehlen 160 Personen.

Tabelle 236: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Limburg-Weilburg bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-160
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.310
mit akademischem Abschluss	-860

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken im Kreis Limburg-Weilburg bestehen bei den Berufen in Unternehmensführung und -organisation, den Berufen der Erziehung und in den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 237: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Limburg-Weilburg bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-370
	Hoch- und Tiefbauberufe	-180
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-80
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-150
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-140
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-100
	(Innen-)Ausbauberufe	-70
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-70
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-70
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-50
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-20
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-740
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-500
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-180
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-290
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-90
	Lehrende und ausbildende Berufe	-80
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-570
	Verkaufsberufe	-150
	Reinigungsberufe	-360
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-270
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-120
	Berufe in Recht und Verwaltung	-230
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-160
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-80

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Limburg-Weilburg ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit in Reichweite ist, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Jedoch befinden sich die Lohnlücken bei Stellen auf dem Helferniveau ebenfalls im zweistelligen Bereich.

Im Kreis Limburg-Weilburg sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser 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 Kreis Limburg-Weilburg werden bis 2026 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 im Kreis darstellen.

3.13.6 Gesamtschau auf den Kreis Limburg-Weilburg

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Limburg-Weilburg, 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 dem Anforderungsniveau Fachkraft ist im Kreis Entgeltgleichheit in Reichweite. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken 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 größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Kreis Limburg-Weilburg 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, in Vollzeit 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 Kreis Limburg-Weilburg 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 Kreis Limburg-Weilburg vermutlich unerlässlich.

Der Kreis Limburg-Weilburg 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 Kreis Limburg-Weilburg systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.14 Main-Kinzig-Kreis

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.

3.14.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Main-Kinzig-Kreises

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Main-Kinzig-Kreis mit 11,5 Prozent kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 12,5 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,6 Prozent nicht mehr so stark verkleinert wie im ersten Pandemiejahr 2020. Als Hintergründe für die Verringerung der Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten seit Beginn der Pandemie wird 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 aktuell 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 238: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Main-Kinzig-Kreis	Hessen
2019	12,5%	11,2%
2020	11,5%	9,6%
2021	10,9%	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 Main-Kinzig-Kreis liegt im Jahr 2021 mit 31,8 Prozent leicht unter dem Landesschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Main-Kinzig-Kreis leben, etwas geringer ausfallen als in anderen Regionen des Bundeslandes. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Main-Kinzig-Kreis mit 10,9 Prozent nur etwas höher als im hessischen Durchschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 noch 9,0 Prozent.

Tabelle 239: 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 €
Main-Kinzig-Kreis	31,8	35.501	3.806	3.390	10,9	415
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, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Main-Kinzig-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 7,9 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 213 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt in der Gruppe der Beschäftigten ohne Berufsabschluss bei 26,8 Prozent und entspricht damit dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 441 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 33,1 Prozent ebenfalls nah am Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** beträgt die Lohnlücke 28,5 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.798 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 33,4 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit jeweiligen Durchschnittswerten zeigt sich im Main-Kinzig-Kreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die absolute Höhe der Durchschnittseinkommen der Frauen ohne und mit Berufsausbildung im Main-Kinzig-Kreis entspricht jedoch dem Landesschnitt.

Tabelle 240: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Main-Kinzig-Kreis						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	26,8	2.910	2.692	2.479	7,9	213	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	33,1	24.069	3.778	3.338	11,7	441	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	33,4	6.208	6.300	4.503	28,5	1.798	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, 11,4 Prozent. Sie ist damit fast dreimal so groß wie im Landesdurchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 434 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor fällt mit 10,3 Prozent unterdurchschnittlich aus.

Mit 6,3 Prozent lässt sich für die **personenbezogenen Dienstleistungsberufe,** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Main-Kinzig-Kreis feststellen. Zudem liegt diese auch unter dem hessischen Schnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 64,8 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen, und auch im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Main-Kinzig-Kreis niedriger.

Mit 9,6 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas niedriger. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent deutlich kleiner als im Main-Kinzig-Kreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Main-Kinzig-Kreis brutto 375 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Main-Kinzig-Kreis wohnen, mit 38,9 Prozent relativ hoch. Interessant ist, dass im Main-Kinzig-Kreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon über jenen in den Produktions- und MINT-Berufen liegen.

Tabelle 241: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Main-Kinzig-Kreis						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	10,3	4.397	3.821	3.387	11,4	434	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	64,8	10.383	3.368	3.156	6,3	212	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	38,9	20.721	3.888	3.513	9,6	375	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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 14,1 Prozent. Diese ist höher als im hessischen Durchschnitt. Frauen mit Berufsabschluss, die im Main-Kinzig-Kreis leben, verdienen brutto 538 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 8,6 Prozent zwar nahe dem Landesschnitt, ist jedoch vergleichsweise gering. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 22,2 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen im Kreis um 1.375 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 16,7 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten. Ebenfalls recht hoch ist der Frauenanteil mit 15 Prozent bei den Personen ohne Berufsabschluss. Hier liegt die Lohnlücke nur bei 7,5 Prozent und damit nahe am Landesdurchschnitt von 6,5 Prozent.

Tabelle 242: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Main-Kinzig-Kreis						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	15,0	672	2.849	2.634	7,5	215	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	8,6	2.422	3.827	3.289	14,1	538	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	16,7	1.022	6.185	4.811	22,2	1.375	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 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 Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 6,8 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent, wenn auch nur leicht. Frauen mit Berufsabschluss verdienen im Kreis brutto 228 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 69,4 Prozent hoch und liegt knapp über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 20,8 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.112 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 57,8 Prozent liegt über dem Landesschnitt. Bei den Personen ohne Berufsabschluss ist Entgeltgleichheit erreicht. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt.

Tabelle 243: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Main-Kinzig-Kreis						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	55,5	737	2.267	2.286	- 0,8	-19	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	69,4	7.261	3.341	3.113	6,8	228	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	57,8	1.782	5.336	4.224	20,8	1.112	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 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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine geringe Lohnlücke von 3,1 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 9,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Main-Kinzig-Kreis wohnen, verdienen brutto 345 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 42,2 Prozent etwas höher als im Landesschnitt und in absoluten Zahlen von beträchtlichem Ausmaß. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 29,9 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.959 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 36,3 Prozent unter den akademisch Qualifizierten im Berufssektor liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 244: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Main-Kinzig-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	29,7	1.501	2.602	2.521	3,1	81	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	42,2	14.386	3.803	3.458	9,1	345	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	36,3	3.404	6.557	4.598	29,9	1.959	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.

3.14.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Main-Kinzig-Kreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Main-Kinzig-Kreis leben. Dabei handelt es sich um 40.038 Frauen. Darüber hinaus gehen mit 37.916 eine annähernd gleiche Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich weitere 10.356 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 140 Arbeitslose 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 Auspendlerquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort.

Tabelle 245: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Main-Kinzig-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	170.211	140.878	29.328	92.257	73.901	18.351	77.954	66.977	10.977
Vollzeit	122.444	101.487	20.953	82.406	66.879	15.523	40.038	34.608	5.430
ohne Berufsabschluss	18.100	12.262	5.838	12.246	7.809	4.437	5.854	4.453	1.401
(anerkannter) Berufsabschluss	75.111	66.783	8.325	49.904	43.827	6.074	25.207	22.956	2.251
akademischer Abschluss	18.901	16.723	2.178	12.497	11.205	1.292	6.404	5.518	886
Teilzeit	47.767	39.391	8.375	9.851	7.022	2.828	37.916	32.369	5.547
ohne Berufsabschluss	6.743	4.400	2.343	2.460	1.541	919	4.283	2.859	1.424
(anerkannter) Berufsabschluss	29.391	26.616	2.775	4.155	3.474	681	25.236	23.142	2.094
akademischer Abschluss	5.973	5.344	628	1.362	1.225	136	4.611	4.119	492

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 246: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Main-Kinzig-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	32.219	25.461	6.758	13.016	10.064	2.952	19.203	15.397	3.806
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	15.448	12.248	3.200	5.092	4.132	960	10.356	8.116	2.240
im Nebenjob	16.771	6.310	2.286	7.924	4.025	1.122	8.847	5.112	1.164

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 247: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Main-Kinzig-Kreis, 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	48.730	38.841	9.855	32.096	24.565	7.502	16.634	14.276	2.353
Auspendlerinnen und Auspendler	79.628	66.162	13.420	47.344	38.273	9.041	32.284	27.889	4.379
Einpendler-Quote**	35,1	34,1	39,3	41,6	40,6	45,3	26,9	26,8	27,6
Auspendler-Quote**	46,9	46,9	47,0	51,3	51,5	50,1	41,7	41,7	41,6

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 248: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Main-Kinzig-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	11.324	6.849	4.432	6.148	3.836	2.284	5.176	3.013	2.148
im Rechtskreis SGB III	4.303	3.221	1.074	2.506	1.849	650	1.798	1.372	424
im Rechtskreis SGB II	7.021	3.628	3.358	3.643	1.987	1.634	3.378	1.641	1.724
davon Alleinerziehende	151	86	65	12	7	4	140	79	61

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

Im Main-Kinzig-Kreis zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im ersten Pandemiejahr ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings liegen die Lohnlücken mit 11,5 Prozent im Jahr 2020 und mit 10,9 Prozent im Jahr 2021 noch oberhalb des hessischen Durchschnitts. Die Einwohnerinnen des Kreises verdienen weniger als in anderen Teilen des Bundeslandes.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern des Main-Kinzig-Kreises mit 28,5 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem Landesschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer ist die Lohnlücke. Bei Beschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt diese 7,9 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort nur wenig variieren, und zwar zwischen 6,3 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen und 11,4 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen. Die Einwohnerinnen des Main-Kinzig-Kreises können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Main-Kinzig-Kreises 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.

3.14.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Main-Kinzig-Kreis

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte im Main-Kinzig-Kreis 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 Main-Kinzig-Kreis 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 Main-Kinzig-Kreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 6,0 Prozent. Die größte Lohnlücke kann mit 24,1 Prozent beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch auf den Helfer- und Spezialistenniveaus sind die Lücken mit 10,6 Prozent und 18,6 Prozent als hoch anzusehen. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnitt sind die Lohnlücken beim Helferniveau im Main-Kinzig-Kreis niedriger und beim Anforderungsniveau Fachkraft sowie Experte höher. Die Lohnlücke beim Niveau Spezialist liegt im Main-Kinzig-Kreis nahe am Landesschnitt von 18,5 Prozent. Die meisten Frauen sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätig.

Tabelle 249: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Main-Kinzig-Kreis						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	29,7	4.082	2.469	2.207	10,6	262	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	30,0	16.203	3.317	3.118	6,0	199	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	28,2	3.227	4.870	3.964	18,6	906	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	29,5	3.345	6.480	4.921	24,1	1.560	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.

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, besteht auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke von 11,6 Prozent. Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit verdienen auf diesen Stellen im Schnitt im Bruttomonatsentgelt 400 Euro weniger als Männer. Die Lage verschärft sich auf den höheren Anforderungsniveaus weiter. Bei den Stellen für Spezialisten sowie für Experten betragen die Lücken im Jahr 2021 genau 5,0 Prozent bzw. 12,7 Prozent. Beide Werte liegen ebenso unterhalb des hessischen Durchschnitts wie auch der Wert für das Anforderungsniveau Helfer.

Tabelle 250: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Main-Kinzig-Kreis						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	18,2	1.204	2.508	2.323	7,4	185	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	6,6	1.370	3.465	3.064	11,6	400	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	10,4	538	4.903	4.658	5,0	246	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	14,5	638	6.494	5.667	12,7	826	17,4	18.094	6.240	4.980	20,2	1.260

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

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

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit 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 Main-Kinzig-Kreis keine Entgeltlücke mehr 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, was im Main-Kinzig-Kreis in diesem Berufssektor nur auf dem Helferniveau der Fall ist. Männer verdienen dort im Schnitt 137 Euro weniger als Frauen. Auf den höheren Anforderungsniveaus stellt sich die Lage im Main-Kinzig-Kreis anders dar: Hier besteht eine Lohnlücke von 8,2 bzw. 15,1 Prozent. Auf dem Spezialistenniveau liegt der Kreis etwas unterhalb des Landesschnitts von 10,0 Prozent, auf dem Expertenniveau liegt er hingegen darüber.

Tabelle 251: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Main-Kinzig-Kreis						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	67,0	1.192	2.152	2.289	-6,4	-137	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	72,2	5.091	3.115	3.087	0,9	28	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	57,2	826	3.453	3.171	8,2	282	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	58,4	1.533	5.301	4.500	15,1	801	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 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, ist auf dem Anforderungsniveau Fachkraft Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei den Betrieben im Main-Kinzig-Kreis erreicht. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt. Allerdings sind die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus mit 19,2 Prozent (Spezialist) und 24,0 Prozent (Experte) äußerst groß. Besonders Stellen auf dem Expertenniveau sind im Main-Kinzig-Kreis mit höheren Lohnlücken verbunden als im Landesschnitt. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Helferniveau sowohl im Main-Kinzig-Kreis als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind allerdings auf der Ebene Fachkraft beschäftigt, und dort besteht eine Entgeltgleichheit. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 252: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Main-Kinzig-Kreis						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	31,6	1.686	2.475	2.080	15,9	395	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	37,2	9.742	3.128	3.134	-0,2	-6	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	38,6	1.863	5.168	4.174	19,2	994	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	27,2	1.174	6.782	5.154	24,0	1.627	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.

3.14.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Main-Kinzig-Kreises 16.711 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 18,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Main-Kinzig-Kreis**. Von den **Männern gehören 15,3 Prozent,** von den **Frauen 26,0 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Main-Kinzig-Kreis höher als im hessischen Durchschnitt (15,2 Prozent).

Tabelle 253: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

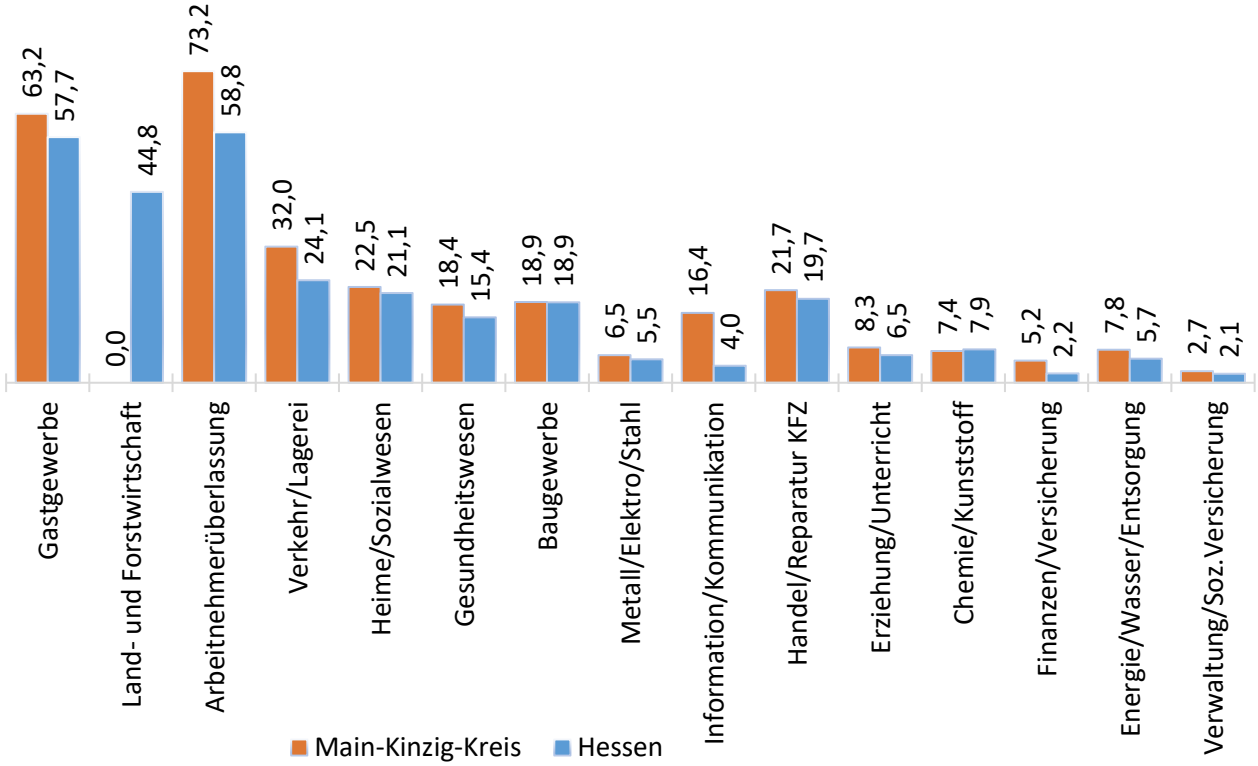
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Main-Kinzig-Kreis	90.534	16.711	18,5	9.729	15,3	6.982	26,0
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 der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Gastgewerbe** fast zwei Drittel und in der **Arbeitnehmerüberlassung** sogar fast drei Viertel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen 15 und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), im **Informations- und Kommunikationssektor**, der **Handel- und KFZ-Branche** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft im **Verkehrs- und Logistiksektor** auf fast ein Drittel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Main-Kinzig-Kreis sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, der Altenpflege (Heime/Sozialwesen), dem Gesundheitswesen, dem Metall- und Elektrobereich, dem Informations- und Kommunikationssektor, der Handel- und KFZ-Branche, in Erziehung und Unterricht sowie der Finanz- und Versicherungsbranche, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und in der öffentlichen Verwaltung höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 110: 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.

3.14.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Main-Kinzig-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Main-Kinzig-Kreis 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 bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 4.300 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 2.850 Personen. Anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar. Hier wird ein Überhang von 550 Personen erwartet.

Tabelle 254: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Main-Kinzig-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	550
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-4.300
mit akademischem Abschluss	-2.850

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Main-Kinzig-Kreis bei den Berufen in Unternehmensführung und -organisation, den Reinigungsberufen, den Berufen im Logistiksektor und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 255: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Main-Kinzig-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-640
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-160
	Hoch- und Tiefbauberufe	-100
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-170
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-10
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-180
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	0
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-160
	Gartenbauberufe und Floristik	-70
	(Innen-)Ausbauberufe	-40
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	30
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-70
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-130
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.200
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-360
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-610
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-410
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-30
	Lehrende und ausbildende Berufe	-60
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.140
	Reinigungsberufe	-1.040
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-1.200
	Verkaufsberufe	-90
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-530
	Berufe in Recht und Verwaltung	-350
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-190
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-60
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-30

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Main-Kinzig-Kreis ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit in Reichweite ist, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Viertel weniger als Männer. Jedoch befinden sich die Lohnlücken bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Helfer ebenfalls im zweistelligen Bereich.

In einigen Branchen sind im Kreis die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche, das Baugewerbe, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser Branchen sind besonders viele Frauen beschäftigt. Insbesondere in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Main-Kinzig-Kreis werden bis 2026 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe im Kreis, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen, sowie jene, die kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungen anbieten 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 Main-Kinzig-Kreis leisten.

3.14.6 Gesamtschau auf den Main-Kinzig-Kreis

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Main-Kinzig-Kreises, 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 dem Anforderungsniveau Fachkraft ist im Main-Kinzig-Kreis im Schnitt Entgeltgleichheit in Reichweite. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders im ersten Pandemiejahr 2020 hat sich deren Verkleinerung nochmals dynamisiert. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken im Kreis jedoch noch größer.

Ihre Verringerung kann 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 Main-Kinzig-Kreis 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 Main-Kinzig-Kreis unerlässlich.

Der Main-Kinzig-Kreis 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 Main-Kinzig-Kreis systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.15 Main-Taunus-Kreis

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.

3.15.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Main-Taunus-Kreises

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Main-Taunus-Kreis mit 16,9 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 18,5 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,4 Prozent nicht mehr so stark verringert 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 aktuell 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 256: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Main-Taunus-Kreis	Hessen
2019	18,5%	11,2%
2020	16,9%	9,6%
2021	16,5%	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 Main-Taunus-Kreis beträgt im Jahr 2021 genau 34,8 Prozent und liegt damit leicht über dem hessischen Schnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Main-Taunus-Kreis leben, deutlich über dem Landesschnitt liegen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Main-Taunus-Kreis mit 16,5 Prozent dennoch fast noch doppelt so groß wie im Landesschnitt**. In Hessen insgesamt beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 257: 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 €
Main-Taunus-Kreis	34,8	22.996	4.798	4.004	16,5	794
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 Einwohner, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Main-Taunus-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke nur 1,8 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt nur 51 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Damit ist eine Entgeltgleichheit erreicht. Der Frauenanteil liegt bei 27,5 Prozent und damit über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 10,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 446 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 37,2 Prozent oberhalb des Landesschnitts von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 25,7 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.803 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 34,2 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Main-Taunus-Kreis auf den beiden höheren Qualifikationsniveaus eine etwas größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Main-Taunus-Kreis liegen jedoch über dem Landesschnitt.

Tabelle 258: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Main-Taunus-Kreis						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	27,5	1.349	2.816	2.765	1,8	51	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	37,2	12.706	4.115	3.669	10,8	446	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	34,2	7.080	7.005	5.201	25,7	1.803	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, fällt im Main-Taunus-Kreis zuungunsten der Männer aus. Dort verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 242 Euro mehr als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 12,8 Prozent nur wenig vom hessischen Schnitt ab.

Mit 5,2 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** im Main-Taunus-Kreis hingegen eine Lohnlücke zuungunsten von Frauen feststellen. Allerdings liegt diese unterhalb des hessischen Durchschnitts von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 63,6 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren und liegt in diesem Berufssektor über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger ausfällt als in den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Main-Taunus-Kreis nur geringfügig höher.

Mit 19,2 Prozent ist die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich der Berufssektoren am größten. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent weit kleiner als im Main-Taunus-Kreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Main-Taunus-Kreis brutto 1.007 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Main-Taunus-Kreis wohnen, mit 39,5 Prozent wie auch im Landesschnitt mit 38,3 Prozent relativ groß.

Tabelle 259: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Main-Taunus-Kreis						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	12,8	2.595	4.676	4.918	- 5,2	-242	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	63,6	6.018	3.507	3.324	5,2	184	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	39,5	14.383	5.257	4.250	19,2	1.007	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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, dass Entgeltgleichheit erreicht ist. Der Kreis befindet sich damit in einer besseren Situation als andere Regionen des Bundeslandes. In Hessen insgesamt besteht weiterhin eine Lücke in Höhe von 10,8 Prozent. Zudem liegt der Frauenanteil ist mit 9,7 Prozent etwas über dem Landesschnitt, bleibt jedoch sehr gering. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 16,4 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls unterhalb des Landesschnitts, ist jedoch als äußerst hoch anzusehen. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.104 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 19,5 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 260: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Main-Taunus-Kreis						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	11,7	173	3.033	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	9,7	1.055	4.210	4.279	- 1,6	-69	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	19,5	1.155	6.737	5.633	16,4	1.104	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 Main-Taunus-Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von nur 2,4 Prozent. Diese liegt unterhalb der Lohnlücke in Hessen insgesamt (5,4 Prozent), womit Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Main-Taunus-Kreis verdienen brutto nur 79 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 69,0 Prozent hoch und liegt über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 23,8 Prozent deutlich. Diese liegt zudem höher als in Hessen insgesamt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.423 Euro niedriger ausfallen als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 59,0 Prozent liegt über dem Landesschnitt.

Tabelle 261: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Main-Taunus-Kreis						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	52,9	398	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	69,0	3.728	3.298	3.219	2,4	79	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	59,0	1.483	5.979	4.556	23,8	1.423	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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke zuungunsten von Männern. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 8,0 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Main-Taunus-Kreis wohnen, verdienen brutto 337 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil ist mit 44,3 Prozent als hoch anzusehen und liegt zudem über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 24,8 Prozent deutlich. Diese fällt etwas kleiner aus als für Hessen insgesamt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.761 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 36,2 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 262: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Main-Taunus-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	29,1	778	2.787	3.046	- 9,3	-258	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	44,3	7.923	4.215	3.878	8,0	337	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	36,2	4.442	7.100	5.339	24,8	1.761	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.

3.15.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Main-Taunus-Kreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Main-Taunus-Kreis leben. Dies entspricht 25.057 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit 21.813 eine nur etwas geringere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Zudem befinden sich noch weitere 4.960 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 416 der Arbeitslosen 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 Auspendlerquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort.

Tabelle 263: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Main-Taunus-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	98.728	80.473	18.253	51.858	41.155	10.701	46.870	39.318	7.552
Vollzeit	71.004	57.803	13.199	45.947	36.907	9.038	25.057	20.896	4.161
ohne Berufsabschluss	7.816	5.243	2.573	5.234	3.315	1.919	2.582	1.928	654
(anerkannter) Berufsabschluss	35.250	30.895	4.355	22.064	19.118	2.946	13.186	11.777	1.409
akademischer Abschluss	21.044	17.726	3.317	13.808	11.867	1.940	7.236	5.859	1.377
Teilzeit	27.724	22.670	5.054	5.911	4.248	1.663	21.813	18.422	3.391
ohne Berufsabschluss	3.668	2.419	1.249	1.425	931	494	2.243	1.488	755
(anerkannter) Berufsabschluss	14.167	12.609	1.558	1.987	1.635	352	12.180	10.974	1.206
akademischer Abschluss	6.213	5.471	742	1.219	1.052	167	4.994	4.419	575

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 264: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Main-Taunus-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	16.940	12.893	4.045	7.084	5.360	1.723	9.856	7.533	2.322
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	7.910	5.977	1.931	2.950	2.340	609	4.960	3.637	1.322
im Nebenjob	9.030	13.213	3.507	4.134	2.664	2.063	4.896	4.386	1.444

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 265: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Main-Taunus-Kreis, 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	72.703	56.991	15.652	43.903	33.664	10.194	28.800	23.327	5.458
Auspendlerinnen und Auspendler	66.476	55.516	10.916	37.810	30.845	6.933	28.666	24.671	3.983
Einpendler-Quote**	69,1	69,2	69,0	75,3	76,0	73,2	61,4	61,3	62,2
Auspendler-Quote**	67,2	68,6	61,1	72,5	74,3	65,4	61,4	62,6	54,8

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 266: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Main-Taunus-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	5.732	3.453	2.255	3.045	1.891	1.137	2.687	1.563	1.117
im Rechtskreis SGB III	2.653	1.932	716	1.512	1.076	432	1.141	857	284
im Rechtskreis SGB II	3.079	1.521	1.538	1.533	815	705	1.547	706	834
davon Alleinerziehende	436	232	202	20	13	7	416	220	194

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

Im Main-Taunus-Kreis zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, im ersten Pandemiejahr ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings sind die Lohnlücken mit 16,9 Prozent im Jahr 2020 und mit 16,5 Prozent im Jahr 2021 noch fast doppelt so groß wie im hessischen Schnitt.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern des Main-Taunus-Kreises mit 25,7 Prozent am größten und liegt damit etwas über dem hessischen Schnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer ist die Lohnlücke. Bei Einwohnerinnen und Einwohner des Main-Taunus-Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt die Lohnlücke nur 1,8 Prozent, womit Entgeltgleichheit erreicht ist.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort stark variieren, und zwar zwischen -5,2 Prozent bei den Produktions- und MINT-Berufen und 19,2 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen des Main-Taunus-Kreises können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

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

3.15.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Main-Taunus-Kreis

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte im Main-Taunus-Kreis 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 Main-Taunus-Kreis 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 Main-Taunus-Kreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 0,1 Prozent. Ebenfalls niedrig ist die Lohnlücke auf dem Helferniveau mit 1,1 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 20 Prozent kann beim Anforderungsniveau Spezialist im Main-Taunus-Kreis identifiziert werden. Auch beim Niveau Experte fällt die Lücke mit 16,8 Prozent groß aus. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt sind die Lohnlücken beim Helfer-, Fachkraft- und Expertenniveau im Main-Taunus-Kreis niedriger und bei dem Anforderungsniveau Spezialist höher. Die meisten Frauen sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätig.

Tabelle 267: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Main-Taunus-Kreis						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	33,0	2.343	2.523	2.495	1,1	28	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	38,0	13.649	3.824	3.820	0,1	3	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	31,7	5.180	5.928	4.744	20,0	1.184	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	27,6	4.658	6.714	5.587	16,8	1.128	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte in **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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke von 2,7 Prozent. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt 97 Euro weniger als Männer. Die nächstgrößere Lohnlücke in Höhe von 9,5 Prozent ist auf dem Anforderungsniveau Spezialist zu verzeichnen. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern auf dem Niveau Experte erreicht hingegen 12,7 Prozent, somit verdienen Frauen auf diesen Stellen 807 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Alle Werte liegen jedoch unterhalb des hessischen Durchschnitts. Frauen verdienen im Main-Taunus-Kreis in den Produktions- und MINT-Berufen mehr als auf Hessenebene.

Tabelle 268: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Main-Taunus-Kreis						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	9,8	214	2.518	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	8,1	762	3.637	3.541	2,7	97	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	14,1	841	5.823	5.269	9,5	554	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	17,7	1.202	6.371	5.564	12,7	807	17,4	18.094	6.240	4.980	20,2	1.260

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

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

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23) bestehen, zeigt sich, dass auf den Anforderungsniveaus Helfer sowie Fachkraft eine geringe Entgeltlücke zuungunsten von Männern 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. Auch im Landesschnitt wirkt sich die Entgeltlücke zuungunsten von Männern aus, wenn auch weniger deutlich. Auf dem Anforderungsniveau Experte stellt sich die Lage im Main-Taunus-Kreis anders dar. Hier besteht eine Lohnlücke von 15,9 Prozent, die etwas höher als im Landesschnitt ausfällt (13,5 Prozent) und monatlich 885 Euro entspricht.

Tabelle 269: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Main-Taunus-Kreis						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	60,4	816	2.147	2.248	-4,7	-102	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	68,8	2.940	2.876	3.025	-5,2	-148	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	60,3	684	X	3.415	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	56,1	976	5.581	4.696	15,9	885	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 in den Betrieben im Main-Taunus-Kreis erreicht ist. Dies entspricht auch der Situation in Hessen insgesamt. Auf dem Anforderungsniveau Helfer besteht sogar eine Lohnlücke zuungunsten von Männern, welche im hessischen Durchschnitt so nicht zu finden ist. Allerdings ist die Lohnlücke auf dem Anforderungsniveau Spezialist mit 21,2 Prozent sehr groß. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Dort besteht bereits Entgeltgleichheit. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern in ganz Hessen jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 270: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Main-Taunus-Kreis						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	36,7	1.313	2.634	2.896	-10,0	-262	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	44,5	9.947	4.247	4.221	0,6	25	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	39,4	3.655	6.215	4.898	21,2	1.316	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	29,8	2.480	7.100	5.987	15,7	1.113	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.

3.15.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Main-Taunus-Kreises 8.593 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 11,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Main-Taunus-Kreis**. Der Anteil fällt niedriger aus als im hessischen Durchschnitt (15,2 Prozent). Von den **Männern gehören 10,0 Prozent** und von den **Frauen 13,8 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich.

Tabelle 271: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

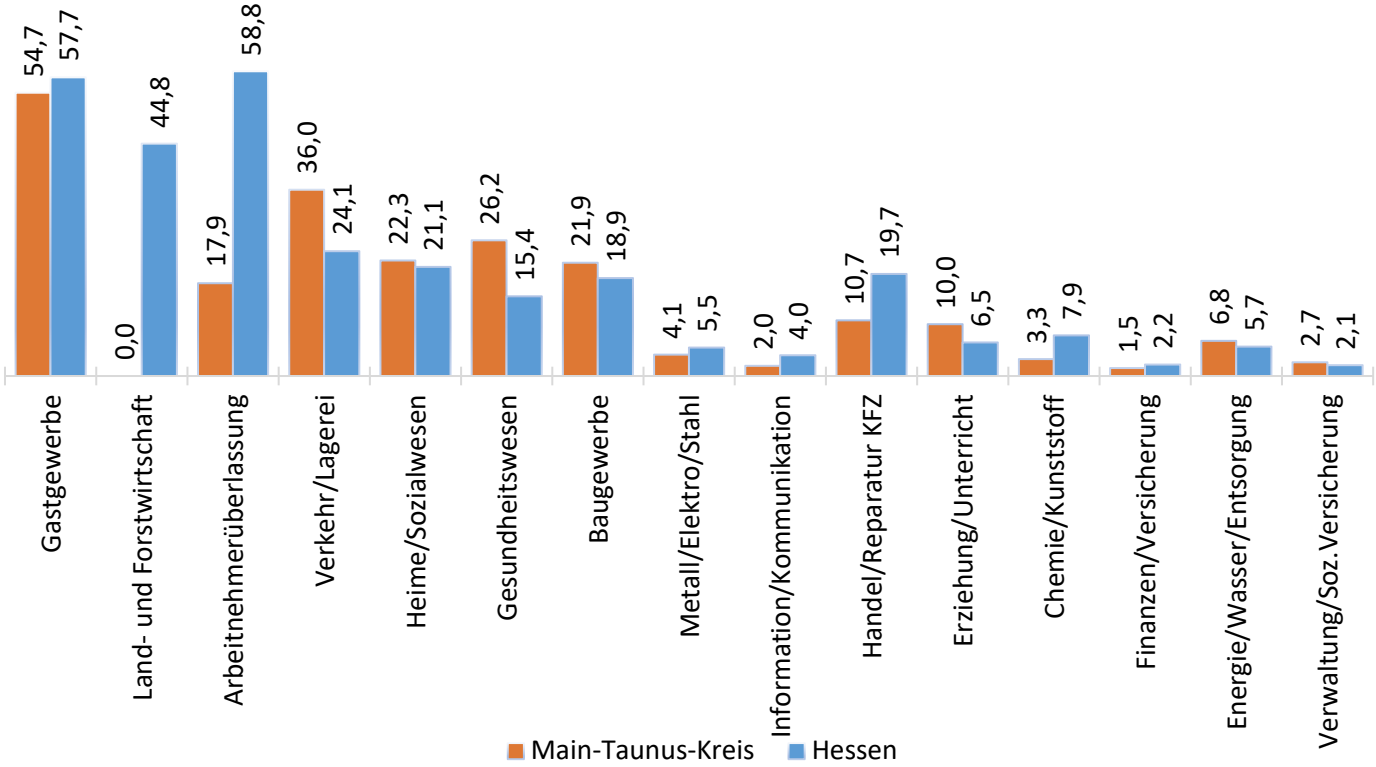
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Main-Taunus-Kreis	76.285	8.593	11,3	5.038	10,0	3.555	13,8
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 sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter im unteren Entgeltbereich variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Gastgewerbe** mehr als die Hälfte zum unteren Entgeltbereich zählt, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen einem Viertel und einem Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft bei dem **Verkehrs- und Logistiksektor** auf ein Drittel und mehr der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Main-Taunus-Kreis sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Verkehrs- und Lagereisektor, der Altenpflege (Heime/Sozialwesen), dem Gesundheitswesen, dem Baugewerbe, in Erziehung und Unterricht sowie im Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 111: 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.

3.15.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Main-Taunus-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Main-Taunus-Kreis auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Der Fachkräftemangel ist auf den drei relevanten Qualifikationsniveaus sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die größten Engpässe bestehen bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen allein 2.680 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 2.180 Personen. Anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar. Hier wird ein Überhang von 880 Personen erwartet.

Tabelle 272: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Main-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	880
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-2.680
mit akademischem Abschluss	-2.180

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken werden für die Berufen in Unternehmensführung und -organisation, die Erziehungs- und die medizinischen Gesundheitsberufe vorausberechnet.

Tabelle 273: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Main-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-220
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-200
	Hoch- und Tiefbauberufe	-60
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-40
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-30
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-10
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-20
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-20
	Gartenbauberufe und Floristik	-10
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-10
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-450
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-390
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-20
	Lehrende und ausbildende Berufe	-40
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-20
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-410
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-180
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-100
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-140
	Berufe in Recht und Verwaltung	-150
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	30
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-50

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Main-Taunus-Kreis ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Die Größen der Lohnlücken variieren zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit den Anforderungsniveaus Helfer sowie Fachkraft gering ausfallen und dort die Entgeltgleichheit erreicht ist, sind die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Besonders auf Stellen, die mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Fünftel weniger als Männer.

Im Main-Taunus-Kreis sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Logistikbranche, das Baugewerbe, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser Branchen sind besonders viele Frauen beschäftigt. In Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Main-Taunus-Kreis werden bis 2026 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 Main-Taunus-Kreis darstellen.

3.15.6 Gesamtschau auf den Main-Taunus-Kreis

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Main-Taunus-Kreises, 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. Bei Stellen auf den Helfer- und Fachkraftniveau ist im Main-Taunus-Kreis im Schnitt Entgeltgleichheit erreicht. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders im ersten Pandemiejahr 2020 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 Main-Taunus-Kreis 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 Main-Taunus-Kreis 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 Main-Taunus-Kreis unerlässlich.

Der Main-Taunus-Kreis 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 Main-Taunus-Kreis systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.16 Kreis Marburg-Biedenkopf

Die Entgeltanalysen erfolgen unter zwei Fragestellungen:

1) **Wie stellt sich die Lage zur Lohngleichheit bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises dar, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind?** In diesen Betrachtungen sind auch alle Einwohnerinnen und Einwohner eingeschlossen, die außerhalb des Kreises einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Entsprechend sind alle Personen, die zwar im Kreis beschäftigt sind, jedoch außerhalb wohnen, nicht berücksichtigt. Im Fokus steht ausschließlich die Lohngleichheit der Wohnbevölkerung im Kreis (Teil 1). Ergänzt wird diese Analyse durch Daten zur Beschäftigungssituation der Einwohnerinnen und Einwohner (Teil 2). Daraus können Hinweise zur Einordnung der Entgeltdaten aus Teil 1 sowie erste Handlungsansätze für die Förderung von Frauen, die im Kreis wohnen, 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.

3.16.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Marburg-Biedenkopf

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Kreis Marburg-Biedenkopf mit 13,0 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 16,1 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -1,3 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 zurzeit 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 274: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Marburg-Biedenkopf	Hessen
2019	16,1%	11,2%
2020	13,0%	9,6%
2021	11,7%	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 Kreis Marburg-Biedenkopf beträgt im Jahr 2021 genau 30,2 Prozent und liegt damit unter dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Die Entgelte fallen im Kreis etwas niedriger aus als in Hessen insgesamt, was sowohl für Männer als auch für Frauen gilt. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Kreis Marburg-Biedenkopf mit 11,7 Prozent noch größer als im hessischen Durchschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 275: 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 €
Kreis Marburg-Biedenkopf	30,2	17.296	3.792	3.348	11,7	444
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Marburg-Biedenkopf deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 2,7 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 80 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Eine Entgeltgleichheit ist nahezu erreicht. Der Frauenanteil liegt hier bei 29,7 Prozent und damit höher als im Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 12,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 474 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 28,9 Prozent unterhalb des Landesschnitts von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 21,4 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.229 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 35,8 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Marburg-Biedenkopf nur bei Personen mit (anerkannter) Berufsausbildung eine größere Lohnlücke als in Hessen insgesamt. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Marburg-Biedenkopf liegen aber nur für das Qualifikationsniveau ohne Berufsausbildung über dem Landesschnitt.

Tabelle 276: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsausbildung	29,7	1.562	2.951	2.871	2,7	80	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	28,9	11.089	3.748	3.274	12,7	474	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	35,8	3.846	5.754	4.525	21,4	1.229	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 2,5 Prozent und ist damit kleiner als im hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto nur 97 Euro weniger als Männer, und eine Entgeltgleichheit ist nahezu erreicht. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 11,5 Prozent kaum vom hessischen Schnitt ab.

Mit 11,6 Prozent lässt sich für die **personenbezogenen Dienstleistungsberufe** im Kreis Marburg-Biedenkopf hingegen eine deutliche Lohnlücke feststellen. Zudem liegt diese auch über dem Landesschnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist hier mit 58,8 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren, liegt jedoch unter dem hessischen Durchschnittswert. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als in den Produktions- und MINT-Berufen, wenn auch höher als in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Marburg-Biedenkopf etwas höher.

Mit 12,1 Prozent ist die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich der Berufssektoren am größten. In Hessen insgesamt ist die Lücke mit 7,4 Prozent deutlich kleiner als im Kreis Marburg-Biedenkopf. Frauen verdienen im Kreis im Schnitt brutto 452 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Marburg-Biedenkopf wohnen, mit 37,0 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen im Kreis Marburg-Biedenkopf im Vergleich am niedrigsten sind.

Tabelle 277: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Marburg-Biedenkopf						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Produktions- und MINT-Berufe	11,5	2.905	3.819	3.722	2,5	97	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	58,8	6.937	3.749	3.314	11,6	435	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	37,0	7.454	3.731	3.279	12,1	452	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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 5,7 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt von 10,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Marburg-Biedenkopf leben, verdienen brutto 217 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil fällt mit 9,3 Prozent zwar etwas höher aus als im Landesschnitt, es handelt sich jedoch nur um vergleichsweise wenige Personen. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 13,3 Prozent deutlich, auch wenn diese unter dem Landesschnitt liegt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 771 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 20,9 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 278: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	15,3	340	3.172	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	9,3	1.713	3.796	3.579	5,7	217	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	20,9	743	5.801	5.030	13,3	771	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 Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 7,2 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Marburg-Biedenkopf verdienen brutto 250 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 64,1 Prozent hoch, liegt allerdings unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 17,6 Prozent deutlich, die aber niedriger ausfällt als in Hessen insgesamt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 976 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 50,3 Prozent liegt deutlich unter dem Landesschnitt. Bei Personen ohne Berufsabschluss wird im Kreis hingegen eine Lohnlücke zuungunsten von Männern deutlich.

Tabelle 279: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	57,3	765	2.730	3.128	- 14,6	-399	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	64,1	4.191	3.476	3.225	7,2	250	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	50,3	1.754	5.556	4.579	17,6	976	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 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, besteht bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss eine Lohnlücke von 12,3 Prozent. Diese fällt doppelt so hoch aus wie die Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Marburg-Biedenkopf wohnen, verdienen brutto 455 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 38,8 Prozent etwas unter dem Landesschnitt, hebt sich jedoch - die absoluten Zahlen betrachtend - zahlenmäßig von den anderen Qualifikationsniveaus deutlich ab. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 28,4 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.666 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 36,5 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 280: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	26,9	457	2.648	X	X	X	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	38,8	5.185	3.687	3.232	12,3	455	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	36,5	1.349	5.867	4.202	28,4	1.666	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.

3.16.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Marburg-Biedenkopf

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Marburg-Biedenkopf leben. Dies betrifft 20.129 Frauen. Darüber hinaus gehen mit 25.094 eine größere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 7.705 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 312 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. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 281: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Marburg-Biedenkopf (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	96.078	85.407	10.670	50.855	44.289	6.566	45.223	41.118	4.104
Vollzeit	63.999	56.765	7.233	43.870	38.634	5.236	20.129	18.131	1.997
ohne Berufsabschluss	9.846	7.490	2.356	6.329	4.664	1.665	3.517	2.826	691
(anerkannter) Berufsabschluss	39.768	37.408	2.360	28.149	26.342	1.807	11.619	11.066	553
akademischer Abschluss	10.978	9.888	1.089	6.967	6.334	633	4.011	3.554	456
Teilzeit	32.079	28.642	3.437	6.985	5.655	1.330	25.094	22.987	2.107
ohne Berufsabschluss	4.284	3.273	1.011	1.597	1.150	447	2.687	2.123	564
(anerkannter) Berufsabschluss	18.779	17.983	796	2.515	2.319	196	16.264	15.664	600
akademischer Abschluss	6.561	5.858	703	2.016	1.761	255	4.545	4.097	448

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 282: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Marburg-Biedenkopf (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	20.468	17.926	2.542	8.128	6.934	1.194	12.340	10.992	1.348
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	12.021	10.521	1.500	4.316	3.708	608	7.705	6.813	892
im Nebenjob	8.447	5.736	1.233	3.812	3.987	699	4.635	5.345	534

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 283: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Kreis Marburg-Biedenkopf, differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pendlerinnen und Pendler	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Einpendlerinnen und Einpendler	22.038	19.494	2.526	12.102	10.886	1.205	9.936	8.608	1.321
Auspendlerinnen und Auspendler	24.537	21.786	2.732	14.745	12.822	1.906	9.792	8.964	826
Einpendler-Quote**	23,4	23,4	23,9	24,9	25,5	20,5	21,9	21,2	28,1
Auspendler-Quote**	25,4	25,4	25,4	28,8	28,7	29,1	21,6	21,8	19,7

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 284: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Marburg-Biedenkopf (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	5.320	3.755	1.553	3.038	2.179	854	2.282	1.576	699
im Rechtskreis SGB III	2.373	1.910	463	1.412	1.111	301	961	798	162
im Rechtskreis SGB II	2.947	1.845	1.091	1.625	1.068	554	1.322	777	537
davon Alleinerziehende	336	237	99	24	15	9	312	222	90

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

Im Kreis Marburg-Biedenkopf zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den ersten beiden Pandemiejahren ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings sind die Lohnlücken mit 13,0 Prozent im Jahr 2020 und mit 11,7 Prozent im Jahr 2021 etwas größer als im hessischen Durchschnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die Einwohnerinnen im Kreis weniger als im Landesschnitt verdienen.

Die Lohnlücke ist bei akademisch Qualifizierten mit 21,4 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Lohnlücke aus. Bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss beträgt diese 2,7 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit nahezu erreicht.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort etwas variieren, und zwar zwischen 2,5 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen und 12,1 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen des Kreises Marburg-Biedenkopf können in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen sowie den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen.

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 Kreises Marburg-Biedenkopf 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.

3.16.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Marburg-Biedenkopf lassen sich nach **vier hierarchisch aufgebauten Anforderungsniveaus** unterscheiden:

- Helferniveau (keine oder eine einjährige Ausbildung vorausgesetzt)
- Fachkraftniveau (mindestens eine zweijährige Berufsausbildung oder 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 Kreis Marburg-Biedenkopf zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 9,5 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 18,8 Prozent kann beim Anforderungsniveau Helfer identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Experte sowie Spezialist sind die Lücken mit 15,9 Prozent und 16,4 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnittswert liegen die Lohnlücken auf den Helfer- und Fachkraftstellen über und die Lohnlücken auf den Spezialisten- und Expertenstellen unter dem Landesschnitt. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind allerdings auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 285: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	35,9	2.268	2.558	2.078	18,8	480	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	31,0	10.737	3.590	3.250	9,5	340	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	25,8	1.908	4.834	4.043	16,4	792	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	32,7	2.311	6.030	5.072	15,9	957	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.

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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke von 2,7 Prozent besteht. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im Bruttomonatsentgelt 101 Euro weniger als Männer. Die Werte liegen nah am hessischen Durchschnitt. Die Entgeltlücke auf dem Anforderungsniveau Spezialist beträgt 0,5 Prozent und liegt deutlich unter dem hessischen Durchschnitt. Bei den anderen Anforderungsniveaus können aufgrund zu geringer Fallzahlen auf regionaler Ebene keine Zahlen ausgewiesen werden.

Tabelle 286: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	18,1	472	2.709	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	9,4	1.569	3.693	3.592	2,7	101	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	15,4	565	4.880	4.853	0,5	26	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	19,8	455	6.146	X	X	X	17,4	18.094	6.240	4.980	20,2	1.260

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

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

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus 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 Kreis Marburg-Biedenkopf nur noch eine geringe Entgeltlücke von 4,0 Prozent besteht. Auf dem Helferniveau lässt sich sogar eine Entgeltlücke zuungunsten von Männern finden. 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. Auf den höheren Anforderungsniveaus stellt sich die Lage im Kreis Marburg-Biedenkopf anders dar: Hier bestehen Lohnlücken von 14,7 (Spezialist) bzw. 10,0 Prozent (Experte).

Tabelle 287: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	60,2	781	2.018	2.132	-5,6	-114	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	64,8	4.334	3.394	3.257	4,0	137	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	50,8	561	3.963	3.382	14,7	581	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	47,7	1.358	5.577	5.022	10,0	555	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 eine Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei den Betrieben im Kreis Marburg-Biedenkopf nahezu in Sicht ist. Im Landesschnitt ist dies bereits erreicht. Allerdings sind die Lohnlücken auf dem Anforderungsniveau Spezialist im Berufssektor mit 21,5 Prozent auffallend groß. Deutliche Lohnlücken zeigen sich zudem auf dem Helferniveau (24,6 Prozent). Im Kreis Marburg-Biedenkopf fallen diese sogar um mehr als 10 Prozentpunkte höher aus als in Hessen insgesamt. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Dort besteht bereits annähernd Entgeltgleichheit. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern – wie in ganz Hessen – jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 288: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Marburg-Biedenkopf						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	42,0	1.015	2.517	1.897	24,6	620	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	42,9	4.834	3.331	3.124	6,2	206	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	29,6	782	5.010	3.932	21,5	1.078	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	26,1	498	6.310	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.

3.16.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Marburg-Biedenkopf 8.219 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis verdienen. Sie gehören damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich und umfassen 14,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis Marburg-Biedenkopf**. Von den **Männern gehören 10,6 Prozent**, von den **Frauen 24,3 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich liegt im Kreis Marburg-Biedenkopf mit 14,8 Prozent nahe dem hessischen Durchschnitt von 15,2 Prozent.

Tabelle 289: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

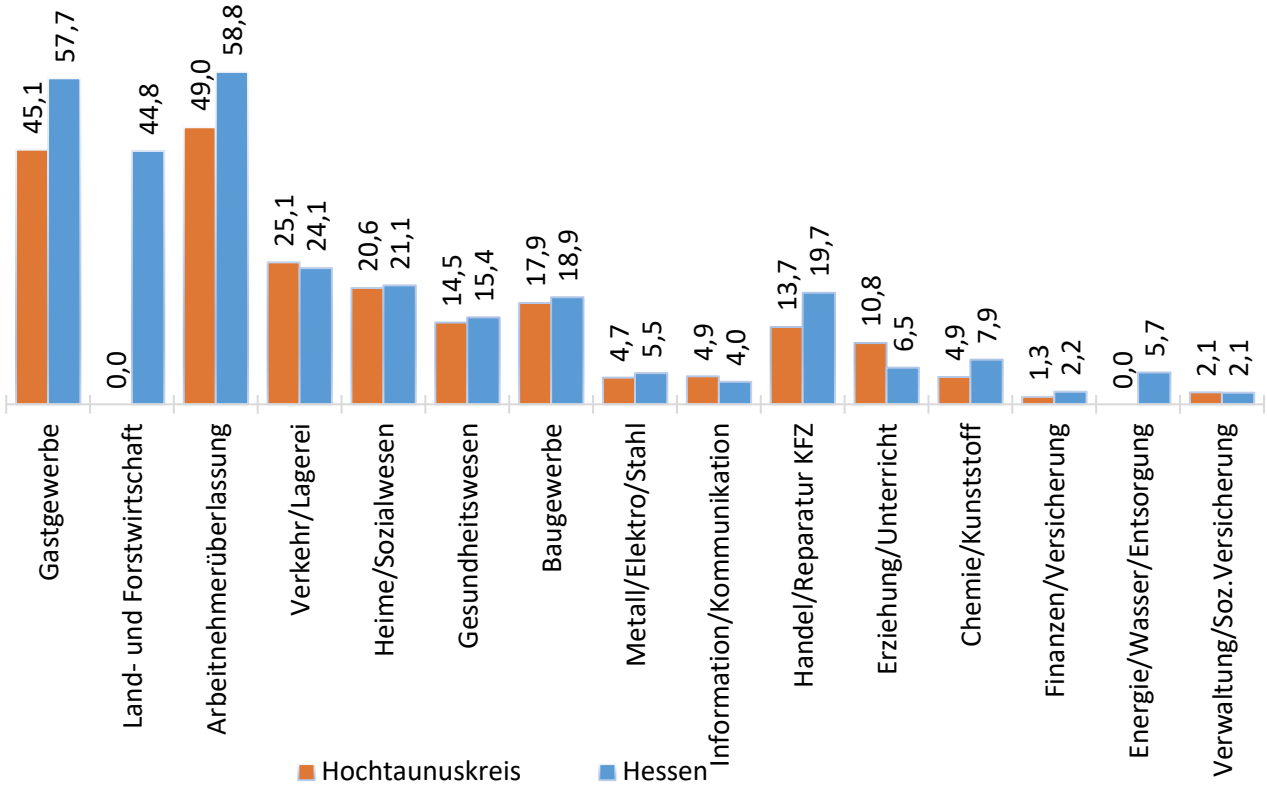
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Kreis Marburg-Biedenkopf	55.400	8.219	14,8	4.035	10,6	4.184	24,3
Hessen	1.730.623	262.837	15,2	152.004	13,0	110.833	19,9

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

Die prozentualen Anteile von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Gastgewerbe** und der **Arbeitnehmerüberlassung** jeweils knapp zwei Drittel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der **öffentlichen Verwaltung**, im **Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor** und im Bereich **Finanzen/Versicherungen** jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen zehn und 20 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** dem **Verkehrs- und Logistiksektor** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft in der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) und der **Handel- und KFZ-Branche** auf jeweils fast ein Drittel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Kreis Marburg-Biedenkopf sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung, der Altenpflege (Heime/Sozialwesen), der Informationsbranche, der Handel- und KFZ-Branche, im Chemie- und Kunststoffsektor sowie in der öffentlichen Verwaltung höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 112: 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.

3.16.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Marburg-Biedenkopf

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Marburg-Biedenkopf auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe bestehen im Vergleich der drei relevanten Qualifikationsniveaus bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Auf diesem Qualifikationsniveau fehlen allein 1.350 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.310 Personen. Anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar. Hier wird ein Überhang von 500 Personen erwartet.

Tabelle 290: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Marburg-Biedenkopf bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	500
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-1.350
mit akademischem Abschluss	-1.310

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Kreis Marburg-Biedenkopf bei den Berufen der Erziehung und in den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 291: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Marburg-Biedenkopf bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	290
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-360
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	160
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-20
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-90
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	150
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	30
	Hoch- und Tiefbauberufe	-40
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-70
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-50
	(Innen-)Ausbauberufe	-20
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-10
	Gartenbauberufe und Floristik	20
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	120
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-870
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-970
	Lehrende und ausbildende Berufe	-170
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-200
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-120
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	110
	Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschaft-, und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	50

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-10
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-290
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-320
	Berufe in Recht und Verwaltung	-160
	Reinigungsberufe	120
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-20
	Verkaufsberufe	430
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	30
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	90

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Marburg-Biedenkopf ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft vergleichsweise gering ausfallen, sind die Lohnlücken auf den anderen drei Anforderungsniveaus groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Viertel weniger als Männer.

Im Kreis Marburg-Biedenkopf sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Altenpflege sowie das Baugewerbe. In einigen dieser Branchen sind besonders viele Frauen beschäftigt. In Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Kreis Marburg-Biedenkopf werden bis 2026 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 Kreis Marburg-Biedenkopf leisten.

3.16.6 Gesamtschau auf den Kreis Marburg-Biedenkopf

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Marburg-Biedenkopf, 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. Insgesamt zeigt sich jedoch eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken 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 im Kreis jedoch noch etwas größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Kreis Marburg-Biedenkopf 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 Kreis Marburg-Biedenkopf sind insbesondere bei Frauen in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung noch Potenziale zu heben. Nicht nur in den sogenannten Frauenberufen der Erziehung und der Pflege ist bereits 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 Kreis Marburg-Biedenkopf unerlässlich.

Der Kreis Marburg-Biedenkopf 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 Kreis Marburg-Biedenkopf systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.17 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.

3.17.1 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 292: 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 293: 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 294: 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 295: 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 296: 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 297: 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 298: 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.

3.17.2 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 299: 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 300: 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 301: 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 302: 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.

3.17.3 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 303: 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 304: 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 305: 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 306: 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.

3.17.4 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 307: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

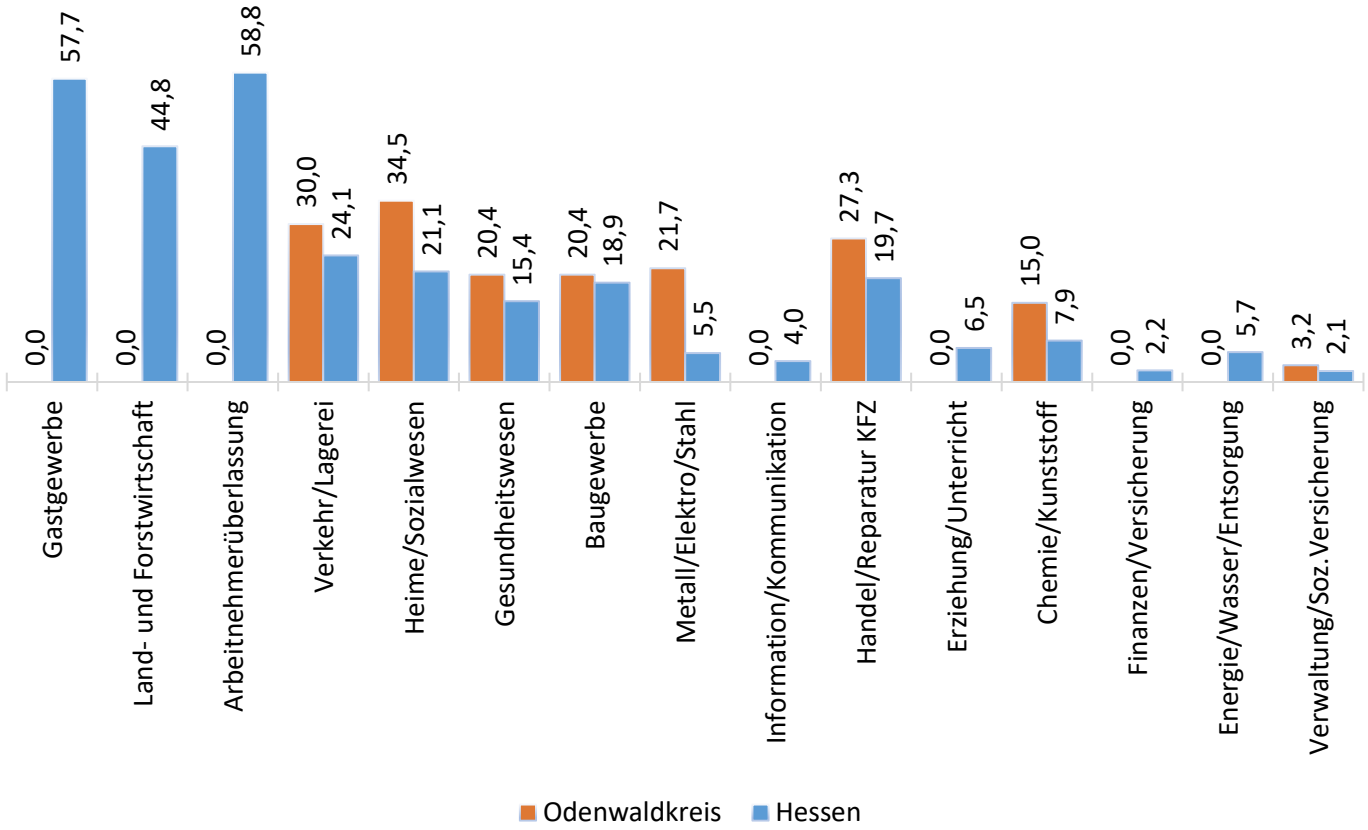
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Odenwaldkreis	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 113: 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.

3.17.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Odenwaldkreis

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 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 3.370 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 520 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier fehlen 280 Personen.

Tabelle 308: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Odenwaldkreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-280
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.370
mit akademischem Abschluss	-520

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

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 309: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Odenwaldkreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-330
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-240
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-180
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-150
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-110
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-130
	Hoch- und Tiefbauberufe	-100
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-490
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-480
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-280
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-100
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-90
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-220
	Verkaufsberufe	-70
	Reinigungsberufe	-210
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-220
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-190
	Berufe in Recht und Verwaltung	-100
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-50
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-10

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

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 2026 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.

3.17.6 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.

3.18 Kreis Offenbach

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.

3.18.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Offenbach

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Kreis Offenbach mit 10,5 Prozent etwas kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 11,3 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, ist konstant geblieben. Im Jahr 2021 hat sich die Lohnlücke mit -0,8 Prozent ebenso schnell verkleinert wie im ersten Pandemiejahr 2020. In den meisten hessischen Kreisen lässt sich hingegen eine deutliche Verringerung der Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten seit Beginn der Pandemie beobachten. Dies hängt damit zusammen, 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 aktuell 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 310: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Offenbach	Hessen
2019	11,3%	11,2%
2020	10,5%	9,6%
2021	9,7%	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 Kreis Offenbach beträgt im Jahr 2021 genau 34,1 Prozent und liegt damit etwas über dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Auch die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Kreis Offenbach leben, sind etwas höher als im Landesschnitt. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Kreis Offenbach mit 9,7 Prozent nur geringfügig größer als in Hessen insgesamt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 311: 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 €
Kreis Offenbach	34,1	32.636	3.944	3.561	9,7	383
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, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Offenbach deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 9,0 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 245 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil auf diesem Qualifikationsniveau liegt bei 26,7 Prozent und entspricht damit dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 9,1 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 347 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 36,2 Prozent über dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 27,2 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.745 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil unter den akademisch qualifizierten Beschäftigten liegt bei 34,9 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Kreis Offenbach nur auf dem mittleren Qualifikationsniveau eine niedrigere Lohnlücke. Für die beiden anderen Qualifikationsniveaus fallen die Lohnlücken vergleichsweise hoch aus. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Offenbach sind dagegen nahe am Landesschnitt.

Tabelle 312: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Offenbach						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	26,7	2.623	2.715	2.470	9,0	245	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	36,2	19.779	3.817	3.470	9,1	347	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	34,9	7.534	6.422	4.676	27,2	1.745	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 4,7 Prozent und ist damit kaum größer als in Hessen insgesamt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 187 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor weicht mit 12,2 Prozent kaum vom hessischen Durchschnitt ab.

Mit 2,3 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen,** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Kreis Offenbach feststellen. Hier ist Entgeltgleichheit nahezu erreicht; die Lohnlücke liegt deutlich unter dem hessischen Schnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 62,9 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren und auch im hessischen Vergleich als hoch anzusehen. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als in den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Auch im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen im Kreis Offenbach niedriger.

Mit 8,7 Prozent fällt die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas höher aus. Im hessischen Durchschnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent etwas kleiner als im Kreis Offenbach, Frauen verdienen im Kreis brutto 354 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Offenbach leben, mit 39,4 Prozent wie auch im Landesschnitt mit 38,3 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Kreis Offenbach die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah an jenen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 313: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Offenbach						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	12,2	3.709	3.982	3.795	4,7	187	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	62,9	8.480	3.256	3.181	2,3	75	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	39,4	20.447	4.044	3.691	8,7	354	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 in Vollzeit Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 9,9 Prozent. Diese liegt knapp unter der Lohnlücke in Hessen insgesamt (10,8 Prozent). Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Offenbach leben, verdienen brutto 382 Euro weniger als Männer. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen zeigt sich eine wesentlich größere Lohnlücke von 20,2 Prozent, die allerdings dem Landesdurchschnitt entspricht. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.264 Euro niedriger ausfallen als die von Männern. Der Frauenanteil von 19,8 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 314: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Offenbach						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	13,8	401	3.010	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	9,7	1.713	3.852	3.470	9,9	382	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	19,8	1.318	6.251	4.987	20,2	1.264	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 Kreises Offenbach, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von nur 2,1 Prozent. Diese liegt niedriger als im Landesschnitt, so dass Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung verdienen im Kreis Offenbach brutto nur 67 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil ist mit 68,3 Prozent auf diesem Qualifikationsniveau hoch und übertrifft auch den Landesdurchschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 20,2 Prozent sichtbar, die über dem Landesschnitt liegt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.068 Euro niedriger ausfallen als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Entgegen dem Trend auf Landesebene zeigt sich auch bei Personen ohne Berufsabschluss im Kreis Offenbach eine Lohnlücke von 8,0 Prozent.

Tabelle 315: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Offenbach						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	50,4	643	2.426	2.232	8,0	194	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	68,3	5.414	3.207	3.141	2,1	67	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	58,7	1.757	5.281	4.213	20,2	1.068	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 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 für die Beschäftigten ohne Berufsabschluss lediglich eine kleine Lohnlücke in Höhe von 1,4 Prozent. Damit ist auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit erreicht. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 7,4 Prozent. Diese liegt knapp über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Offenbach wohnen, verdienen brutto 288 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 43,6 Prozent höher als im Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine noch weit größere Lohnlücke von 29,3 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls etwas über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.979 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 37,4 Prozent liegt für die Beschäftigten mit akademischem Abschluss unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 316: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Offenbach						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	28,0	1.579	2.609	2.573	1,4	36	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	43,6	12.652	3.886	3.598	7,4	288	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	37,4	4.459	6.757	4.779	29,3	1.979	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.

3.18.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Offenbach

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Offenbach leben. Dabei handelt es sich um 35.972 Frauen. Darüber hinaus gehen mit 30.696 nur eine etwas geringere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Des Weiteren befinden sich noch weitere 8.084 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 321 Arbeitslose sind alleinerziehende Frauen. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind inklusive 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. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 317: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Offenbach (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	144.373	112.890	31.480	77.705	58.455	19.249	66.668	54.435	12.231
Vollzeit	103.778	81.674	22.102	67.806	52.086	15.720	35.972	29.588	6.382
ohne Berufsabschluss	15.116	9.344	5.772	10.333	6.028	4.305	4.783	3.316	1.467
(anerkannter) Berufsabschluss	56.258	48.045	8.213	35.746	30.043	5.703	20.512	18.002	2.510
akademischer Abschluss	21.961	18.802	3.157	14.217	12.356	1.861	7.744	6.446	1.296
Teilzeit	40.595	31.216	9.378	9.899	6.369	3.529	30.696	24.847	5.849
ohne Berufsabschluss	6.549	3.975	2.574	2.666	1.571	1.095	3.883	2.404	1.479
(anerkannter) Berufsabschluss	21.751	18.829	2.922	3.397	2.658	739	18.354	16.171	2.183
akademischer Abschluss	6.399	5.587	812	1.476	1.286	190	4.923	4.301	622

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 318: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Offenbach (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	27.426	20.311	7.114	11.573	8.511	3.062	15.853	11.800	4.052
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	12.424	9.175	3.248	4.340	3.413	927	8.084	5.762	2.321
im Nebenjob	15.002	3.324	3.558	7.233	3.020	1.992	7.769	7.281	1.566

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 319: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Kreis Offenbach, 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	72.169	54.731	17.367	46.879	34.650	12.171	25.290	20.081	5.196
Auspendlerinnen und Auspendler	87.672	70.397	17.218	50.639	39.411	11.192	37.033	30.986	6.026
Einpendler-Quote**	56,1	56,0	56,6	63,3	63,9	61,5	46,4	46,1	47,7
Auspendler-Quote**	60,9	62,1	56,6	65,1	66,9	59,8	55,9	56,9	51,6

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 320: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Offenbach (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	10.199	5.724	4.441	5.411	3.169	2.224	4.788	2.555	2.217
im Rechtskreis SGB III	4.473	2.997	1.469	2.510	1.634	873	1.963	1.363	596
im Rechtskreis SGB II	5.726	2.727	2.972	2.901	1.534	1.351	2.825	1.192	1.621
davon Alleinerziehende	352	184	166	31	13	18	321	171	148

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

Im Kreis Offenbach zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, in den ersten beiden Pandemiejahren ein Rückgang der Lohnlücken. Allerdings sind die Lohnlücken mit 10,5 Prozent im Jahr 2020 und mit 9,7 Prozent im Jahr 2021 noch etwas größer als im hessischen Durchschnitt.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern mit 27,2 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem Landesschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Lohnlücke aus. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss beträgt diese 9,0 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort nur leicht variieren, und zwar zwischen 2,3 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen und 8,7 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen des Kreises Offenbach können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr 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 Kreises Offenbach vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.18.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Offenbach

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Offenbach 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 Kreis Offenbach zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 2,5 Prozent. Hier ist Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Die größte Lohnlücke mit 21,5 Prozent kann beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch auf dem Helferniveau sowie beim Anforderungsniveau Spezialist ist die Lücke mit 12,8 Prozent bzw. 19,0 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken auf dem Helfer- und Spezialistenniveau im Kreis Offenbach größer und beim Anforderungsniveau Fachkraft sowie Experte niedriger. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind allerdings als Fachkraft tätig.

Tabelle 321: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Offenbach						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	28,8	3.372	2.489	2.171	12,8	318	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	34,2	14.947	3.367	3.283	2,5	84	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	29,4	5.049	5.293	4.288	19,0	1.005	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	25,5	4.054	6.597	5.179	21,5	1.418	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.

In Bezug auf die **Produktions- und MINT-Berufe** im Kreis Offenbach, 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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke von 6,5 Prozent. Auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte stellt sich die Lage im Kreis Offenbach anders dar: Hier bestehen Lohnlücken in Höhe von 13,2 bzw. 14,8 Prozent. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Fachkraft sowie Spezialist im Kreis Offenbach größer und beim Anforderungsniveau Experte niedriger. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind allerdings als Fachkraft tätig.

Tabelle 322: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Offenbach						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	12,2	491	2.615	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	8,8	1.355	3.476	3.252	6,5	224	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	12,8	790	5.004	4.341	13,2	663	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	16,4	1.014	6.315	5.381	14,8	935	17,4	18.094	6.240	4.980	20,2	1.260

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

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

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmente wie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21), Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (S22) und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (S23) bestehen, zeigt sich auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Entgeltlücke zuungunsten der Männer. 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 ebenfalls zuungunsten von Männern aus, wenn auch weniger stark. Auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte stellt sich die Lage im Kreis Offenbach anders dar: Hier bestehen Lohnlücken in Höhe von 14,1 bzw. 15,0 Prozent, die jeweils etwas über dem Landesschnitt liegen. Auch auf dem Anforderungsniveau Helfer finden sich Lohnlücken, obwohl in Hessen insgesamt bereits Entgeltgleichheit erreicht ist.

Tabelle 323: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Offenbach						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	55,5	1.020	2.488	2.276	8,6	213	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	70,0	3.942	2.947	3.084	-4,6	-137	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	58,8	774	3.982	3.421	14,1	560	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	57,6	1.121	5.478	4.658	15,0	820	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 den Stellen für Beschäftigte in **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 Kreis Offenbach erreicht ist. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt. Allerdings sind die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus mit 23,0 Prozent (Spezialist) und 22,3 Prozent (Experte) äußerst groß. Die Situation im Kreis Offenbach entspricht damit jener auf Landesebene. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Helferniveau sowohl im Kreis Offenbach als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind als Fachkräfte beschäftigt. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen stehen die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 324: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Offenbach						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	31,9	1.861	2.336	1.987	15,0	350	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	42,6	9.650	3.288	3.358	-2,1	-70	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	36,0	3.485	5.793	4.461	23,0	1.332	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	24,6	1.919	7.002	5.440	22,3	1.562	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.

3.18.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Offenbach 14.564 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 umfassen 16,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis Offenbach**. Dieser Anteil fällt höher als im hessischen Durchschnitt aus. Von den **Männern gehören 14,2 Prozent**, von den **Frauen 21,5 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich.

Tabelle 325: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

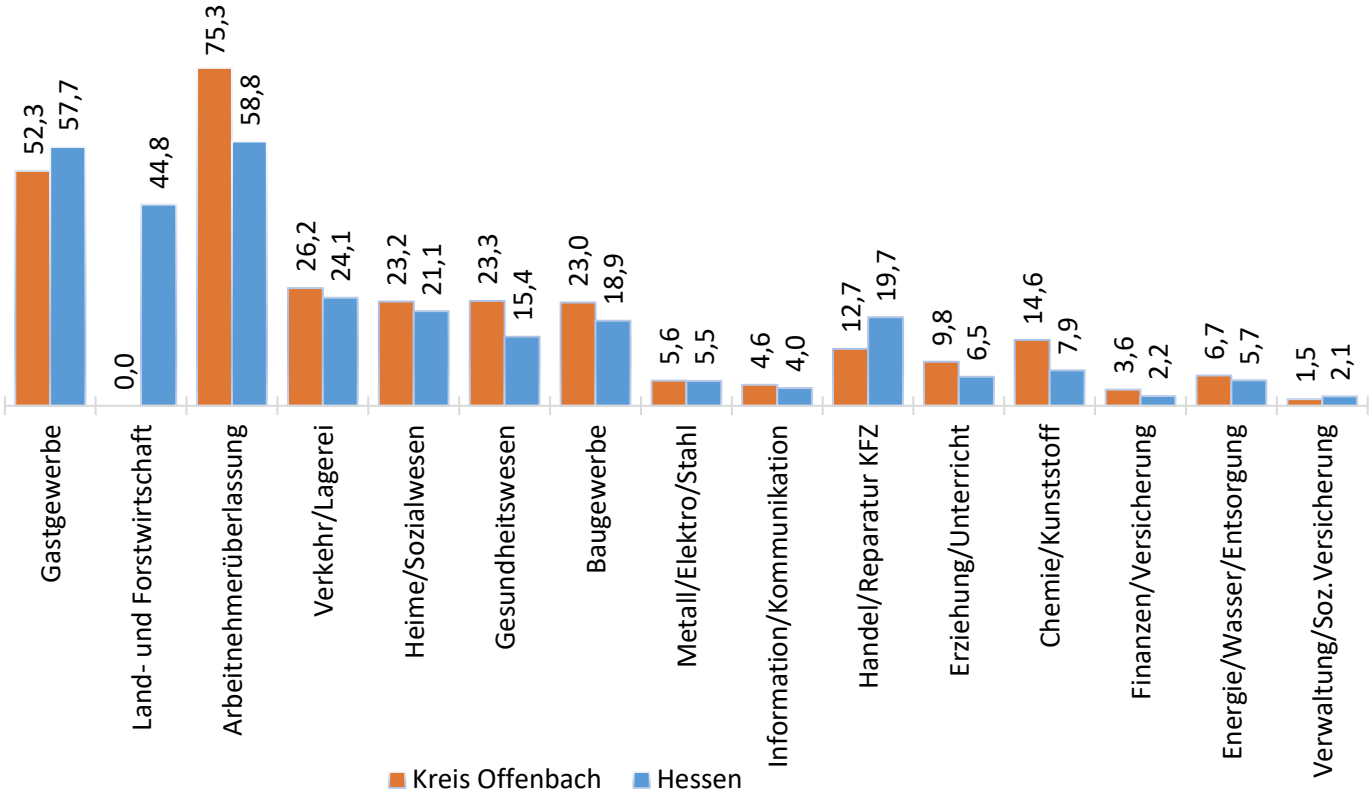
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Kreis Offenbach	88.485	14.564	16,5	8.680	14,2	5.885	21,5
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. Während im **Gastgewerbe** mehr als die Hälfte und in der **Arbeitnehmerüberlassung** sogar mehr als drei Viertel der Vollzeitbeschäftigten dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen einem Viertel und einem Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), dem **Verkehrs- und Logistiksektor** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich.

Im Kreis Offenbach sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich in der Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, der Altenpflege (Heime/Sozialwesen), dem Gesundheitswesen, dem Baugewerbe, dem Metall- und Elektrobereich, der Informationsbranche, in Erziehung und Unterricht, im Chemie- und Kunststoffsektor, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor sowie im Bereich Finanzen/Versicherungen höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 114: 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.

3.18.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Offenbach

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Offenbach auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe bestehen bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort alleine fehlen 5.740 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 2.030 Personen. Anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar. Hier wird ein Überhang von 190 Personen erwartet.

Tabelle 326: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Offenbach bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	190
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-5.740
mit akademischem Abschluss	-2.030

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Kreis Offenbach bei den Berufen in Unternehmensführung und -organisation, den Reinigungsberufen, der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 327: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Offenbach bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-380
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-110
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-70
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-160
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-70
	Hoch- und Tiefbauberufe	-100
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-30
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	Gartenbauberufe und Floristik	-20
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-20
	(Innen-)Ausbauberufe	-20
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-20
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-600
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-610
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-80
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-180
	Lehrende und ausbildende Berufe	-30
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	20
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-1.090
	Reinigungsberufe	-530
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-120
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-300
	Verkaufsberufe	210
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-130
	Berufe in Recht und Verwaltung	-150
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-280
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-40

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Offenbach ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Besonders in kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen verdienen Frauen als Spezialist und Experte im Schnitt bis zu einem Viertel weniger als Männer. Hinzu kommen Lohnlücken auf dem Anforderungsniveau Helfer, die ebenfalls im zweistelligen Bereich liegen.

Im Kreis Offenbach sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser Branchen sind besonders viele Frauen beschäftigt. Insbesondere in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Kreis Offenbach werden bis 2026 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 in den Betrieben im Kreis Offenbach darstellen.

3.18.6 Gesamtschau auf den Kreis Offenbach

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Offenbach, 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 dem Anforderungsniveau Fachkraft ist im Kreis Offenbach im Schnitt nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken seit 2012 deutlich verringert haben. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt fallen die Lohnlücken im Kreis jedoch noch etwas höher aus.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Kreis Offenbach 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 Kreis Offenbach sind insbesondere 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 Kreis Offenbach unerlässlich.

Der Kreis Offenbach 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 Kreis Offenbach systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.19 Kreisfreie Stadt Offenbach

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.

3.19.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Offenbach

Im ersten Pandemiejahr 2020 haben sich die Lohnlücken in der Stadt Offenbach mit -3,2 Prozent weiter in Richtung eines Überhangs zugunsten von Frauen verschoben, während die Lohnlücke im Vorpandemiejahr 2019 noch 1,5 Prozent betrug. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,1 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 328: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Stadt Offenbach	Hessen
2019	-1,5%	11,2%
2020	-3,2%	9,6%
2021	-3,3%	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 in der Stadt Offenbach beträgt im Jahr 2021 genau 33,8 Prozent und liegt damit leicht über dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die in der Stadt Offenbach leben, zwar etwas unter dem Landesschnitt liegen, gleichzeitig jedoch die Bruttomonatseinkommen der Männer übersteigen. Die **Stadt Offenbach ist die einzige Gebietskörperschaft in Hessen, bei der mit -3,3 Prozent ein Überhang auf Seite der Bruttomonatsentgelte von Frauen besteht.** Über ganz Hessen hinweg beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 im Schnitt noch 9,0 Prozent.

Tabelle 329: 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 €
Stadt Offenbach	33,8	12.206	3.224	3.331	- 3,3	-107
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, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich in der Stadt Offenbach jedoch deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten. Hinzu kommt, dass durch den Vergleich von Medianen auf den einzelnen Qualifikationsniveaus keine Überhänge, sondern Entgeltlücken sichtbar werden.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,7 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 300 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt auf diesem Qualifikationsniveau mit 25,9 Prozent etwas unter dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 1,4 Prozent. Damit ist Entgeltgleichheit erreicht. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt nur 47 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 36,4 Prozent oberhalb des Landesschnitts von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 20,0 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.077 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 41,2 Prozent und damit weit über dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich in der Stadt Offenbach auf dem Qualifikationsniveau ohne Berufsausbildung eine größere Lohnlücke. Auf den anderen beiden Qualifikationsniveaus hingegen ist die Lohnlücke in der Stadt Offenbach niedriger. Die Durchschnittseinkommen der Frauen in der Stadt Offenbach liegen unter dem Landesschnitt.

Tabelle 330: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Offenbach						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	25,9	1.520	2.574	2.274	11,7	300	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	36,4	6.229	3.340	3.294	1,4	47	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	41,2	3.256	5.373	4.297	20,0	1.077	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, fällt mit -10,2 Prozent zuungunsten von Männern aus. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 337 Euro mehr als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 10,3 Prozent unter dem hessischen Schnitt.

Mit -4,2 Prozent lässt sich auch bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** eine Lohnlücke zuungunsten von Männern identifizieren, auch wenn diese im Vergleich der Berufssektoren am geringsten ausfällt. Der Frauenanteil ist mit 62,5 Prozent deutlich höher als in den anderen Berufssektoren und zudem höher als im Landesschnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau der Einwohnerinnen in der Stadt Offenbach niedriger.

Auch in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** findet sich eine Lohnlücke zuungunsten von Männern. Diese beträgt -6,9 Prozent, was der Situation in Hessen insgesamt entspricht. Frauen verdienen in Offenbach brutto im Schnitt 221 Euro mehr als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die in der Stadt Offenbach wohnen, mit 37,3 Prozent wie auch im Landesschnitt mit 38,3 Prozent relativ groß.

Tabelle 331: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Stadt Offenbach						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	10,3	1.134	3.307	3.644	- 10,2	-337	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	62,5	4.233	2.994	3.120	- 4,2	-127	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	37,3	6.839	3.202	3.423	- 6,9	-221	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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über einen akademischen Abschluss verfügen, eine Lohnlücke in Höhe von 17,9 Prozent. Auch wenn diese unter dem Landesschnitt liegt, ist sie als sehr groß anzusehen. Frauen mit akademischem Abschluss, die in der Stadt Offenbach leben, verdienen brutto 952 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 24,4 Prozent hoch, liegt über dem Landesschnitt und ist höher als der Frauenanteil bei den beiden anderen Qualifikationsniveaus.

Tabelle 332: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Offenbach						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	8,7	152	2.677	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	7,4	385	3.477	X	X	X	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	24,4	521	5.307	4.355	17,9	952	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 eine geringe Lohnlücke zuungunsten der Männer, während in Hessen insgesamt noch eine Lohnlücke von 5,4 Prozent besteht. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der Stadt Offenbach verdienen brutto 82 Euro mehr als Männer. Ihr Anteil ist mit 68,3 Prozent hoch und liegt über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird hingegen eine deutliche Lohnlücke von 18,1 Prozent deutlich. Diese ist zwar kleiner als im Landesschnitt, doch sind die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die in der kreisfreien Stadt leben, um 893 Euro niedriger als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil auf diesem Qualifikationsniveau liegt mit 60,5 Prozent deutlich höher als in Hessen insgesamt.

Tabelle 333: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Offenbach						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	52,6	498	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	68,3	2.421	3.095	3.177	- 2,7	-82	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	60,5	918	4.932	4.039	18,1	893	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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohner der kreisfreien Stadt, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine sehr deutliche Lohnlücke von 13,2 Prozent. Diese liegt weit über der Lohnlücke im Landesschnitt von 2,4 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss, die in der Stadt Offenbach wohnen, verdienen brutto 339 Euro weniger als Männer. Anders stellt sich die Lage bei den qualifizierten Beschäftigten dar: Dort besteht eine Lohnlücke zuungunsten der Männer. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird dagegen eine größere Lohnlücke von 20,9 Prozent zuungunsten der Frauen deutlich. Diese liegt ebenfalls niedriger als im Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.166 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 42,7 Prozent liegt nochmals über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 334: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Stadt Offenbach						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	27,3	870	2.561	2.222	13,2	339	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	41,1	3.423	3.271	3.381	- 3,4	-110	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	42,7	1.817	5.586	4.420	20,9	1.166	39,0	78.746	6.667	4.864	27,0	1.803

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und DarstellungAnmerkung: *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.

3.19.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der kreisfreien Stadt Offenbach

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in der Stadt Offenbach leben. Dies entspricht 13.605 Frauen. Des Weiteren sind mit 11.014 eine nur etwas geringere Zahl an Frauen in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig. Zudem gehen noch weitere 3.223 Frauen, die in der kreisfreien Stadt ansässig sind, einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nach, und 373 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 der ausgewiesenen Gesamtsumme und der tatsächlichen Summe der Teilergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen möglich. Die Auspendlerquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort.

Tabelle 335: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 in der kreisfreien Stadt Offenbach (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	56.120	32.990	23.129	31.501	17.304	14.196	24.619	15.686	8.933
Vollzeit	39.089	23.368	15.720	25.484	14.321	11.162	13.605	9.047	4.558
ohne Berufsabschluss	7.849	3.526	4.322	5.403	2.223	3.179	2.446	1.303	1.143
(anerkannter) Berufsabschluss	17.654	12.168	5.486	11.130	7.374	3.756	6.524	4.794	1.730
akademischer Abschluss	8.023	5.967	2.056	4.682	3.504	1.178	3.341	2.463	878
Teilzeit	17.031	9.622	7.409	6.017	2.983	3.034	11.014	6.639	4.375
ohne Berufsabschluss	4.130	1.914	2.216	1.784	827	957	2.346	1.087	1.259
(anerkannter) Berufsabschluss	6.468	4.463	2.005	1.702	1.043	659	4.766	3.420	1.346
akademischer Abschluss	2.715	2.142	573	847	674	173	1.868	1.468	400

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 336: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 in der kreisfreien Stadt Offenbach (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	11.906	6.706	5.199	5.296	3.038	2.258	6.610	3.668	2.941
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	5.168	2.957	2.210	1.945	1.232	713	3.223	1.725	1.497
im Nebenjob	6.738	18.362	51.379	3.351	1.962	27.472	3.387	106.557	23.907

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 337: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 in der kreisfreien Stadt Offenbach, 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	32.056	24.584	7.453	18.063	13.062	4.987	13.993	11.522	2.466
Auspendlerinnen und Auspendler	40.882	24.153	16.676	24.618	13.555	11.024	16.264	10.598	5.652
Einpendler-Quote**	68,2	73,7	54,9	72,3	77,7	61,1	63,6	69,6	45,4
Auspendler-Quote**	73,4	73,4	73,3	78,1	78,3	77,8	67,2	67,9	65,9

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 338: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 in der kreisfreien Stadt Offenbach (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	7.345	3.229	4.104	3.722	1.794	1.922	3.623	1.435	2.182
im Rechtskreis SGB III	2.369	1.089	1.277	1.361	625	734	1.008	464	543
im Rechtskreis SGB II	4.976	2.140	2.827	2.361	1.169	1.188	2.615	970	1.640
davon Alleinerziehende	401	168	232	28	12	15	373	155	217

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

In der Stadt Offenbach zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, in den ersten beiden Pandemiejahren eine weitere Verschiebung der Lohnlücke in Richtung eines Überhangs zugunsten von Frauen. Diese Situation ist einmalig im Vergleich der hessischen Gebietskörperschaften.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt Offenbach mit 20,0 Prozent am größten, liegt aber unter dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Normalerweise gilt in Hessen, je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, umso geringer fällt die Lohnlücke aus. Dies ist in der Stadt Offenbach jedoch nicht der Fall. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss beträgt diese 11,7 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss hingegen verdienen nur 1,4 Prozent weniger als Männer, womit auf diesem Qualifikationsniveau Entgeltgleichheit erreicht ist.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort allesamt zugunsten von Frauen ausfallen. Dabei variieren sie nur wenig, und zwar zwischen -4,2 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen und -10,2 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen. Die Einwohnerinnen der Stadt Offenbach können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr 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 der Stadt Offenbach vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.19.3 Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Offenbach

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte in der kreisfreien Stadt Offenbach haben. Die Daten über die dort in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit Beschäftigten schließen auch Einpendlerinnen und Einpendler aus anderen Kreisen und kreisfreien Städten ein. Entsprechend können sich die Ergebnisse von denen im Teil 1 unterscheiden.

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in der Stadt Offenbach 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 in der Stadt Offenbach zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 1,0 Prozent. Hier ist Entgeltgleichheit bereits erreicht. Die größte Lohnlücke mit 25,0 Prozent kann beim Anforderungsniveau Spezialist identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Helfer sowie Experte sind Lücken in Höhe von 5,3 Prozent bzw. 14,2 Prozent vorhanden. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnittswerte sind die Lohnlücken in der Stadt Offenbach auf dem Helfer- und Fachkraftniveau kleiner und auf dem Spezialisten- und Expertenniveau größer als in Hessen insgesamt.

Tabelle 339: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Offenbach						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	28,1	1.181	2.174	2.059	5,3	115	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	39,8	6.188	3.550	3.516	1,0	34	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	32,8	1.518	5.083	3.812	25,0	1.271	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	32,7	1.629	6.326	4.781	24,4	1.545	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.

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 die Werte auf allen Anforderungsniveaus auf Grund der geringen Frauenanteile nicht vorliegen. Auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte werden höhere Frauenanteile von 9,6 Prozent bzw. 16,4 Prozent in Produktions- und MINT-Berufen beschäftigt. Im hessischen Durchschnitt zeigen sich jedoch auf jedem Anforderungsniveau höhere Frauenanteile.

Tabelle 340: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Offenbach						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	4,3	64	2.504	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	6,6	287	3.521	X	X	X	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	9,6	150	5.136	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	16,4	245	6.249	X	X	X	17,4	18.094	6.240	4.980	20,2	1.260

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

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

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus 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 in der Stadt Offenbach eine Entgeltlücke zuungunsten von Männern 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. Auch im Landesschnitt wirkt sich die Entgeltlücke zuungunsten von Männern aus. Auf dem Expertenniveau stellt sich die Lage in der Stadt Offenbach anders dar: Hier besteht eine Lohnlücke von 15,2 Prozent, die etwas höher als der Landesschnitt von 13,5 Prozent auf diesem Anforderungsniveau ausfällt.

Tabelle 341: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Offenbach						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	69,4	577	X	2.407	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	72,1	2.164	3.192	3.404	-6,6	-212	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	61,1	449	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	51,0	805	5.701	4.833	15,2	868	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 in der kreisfreien Stadt Offenbach erreicht ist. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt. Allerdings sind die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus mit 25,9 Prozent (Spezialistenniveau) und 28,5 Prozent (Expertenniveau) sehr groß. Besonders Stellen auf dem höchsten Anforderungsniveau sind in der Stadt Offenbach mit deutlich höheren Lohnlücken verbunden als im Landesschnitt. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Helferniveau sowohl in der Stadt Offenbach als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind allerdings auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Dort besteht schon Entgeltgleichheit. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 342: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Stadt Offenbach						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	29,0	540	1.912	1.653	13,6	260	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	45,5	3.737	3.688	3.654	0,9	34	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	39,5	919	5.349	3.965	25,9	1.384	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	30,2	579	6.781	4.846	28,5	1.936	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.

3.19.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben der Stadt Offenbach 5.576 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der kreisfreien Stadt verdienen. Sie gehören damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich und umfassen 19 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der kreisfreien Stadt Offenbach**. Bei den **Männern gehören 18,6 Prozent** und bei den **Frauen 19,7 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist in der Stadt Offenbach mit 19,0 Prozent höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 343: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

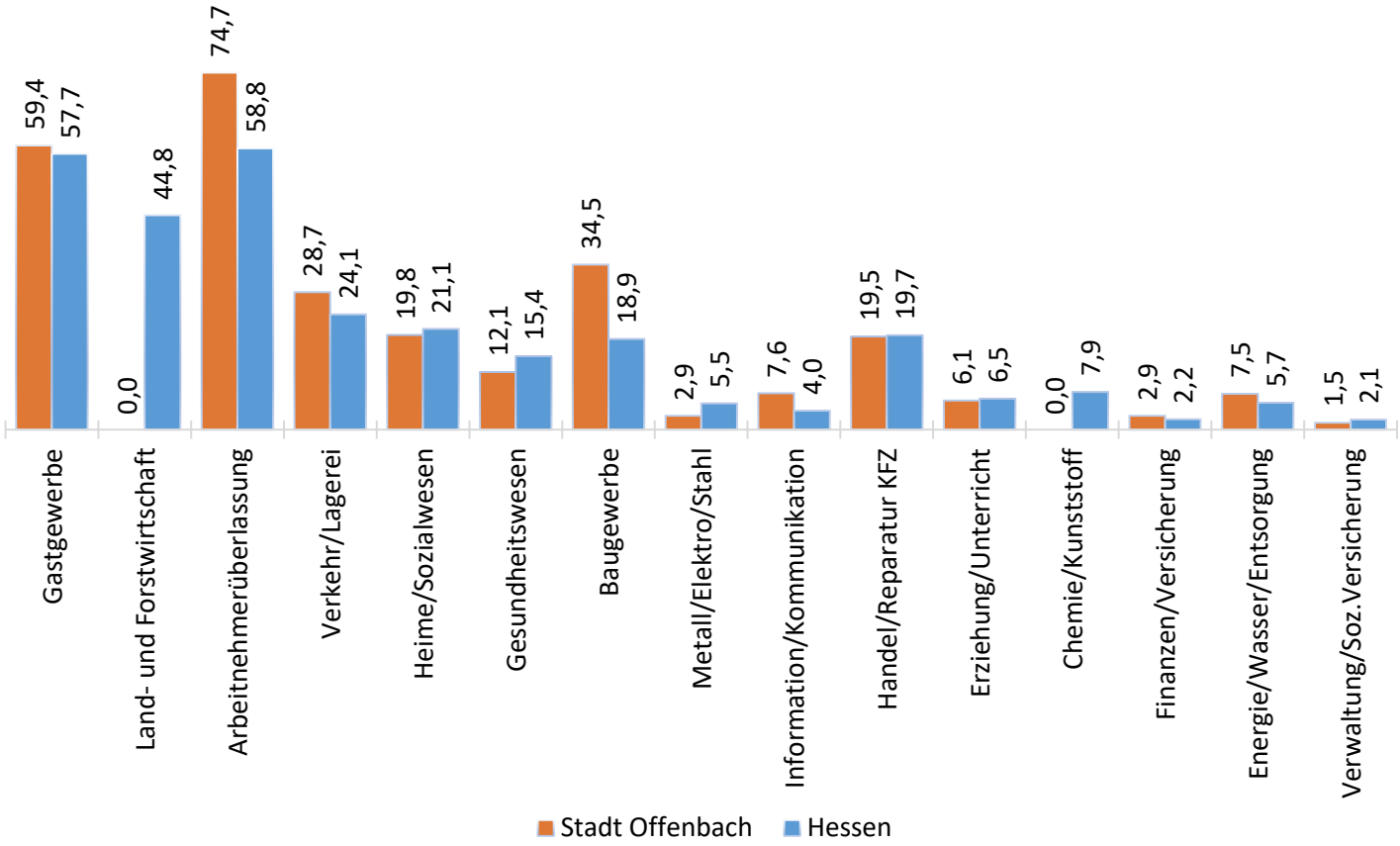
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Stadt Offenbach	29.347	5.576	19,0	3.500	18,6	2.076	19,7
Hessen	1.730.623	262.837	15,2	152.004	13,0	110.833	19,9

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

Die prozentualen Anteile von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Gastgewerbe** mehr als die Hälfte und in der **Arbeitnehmerüberlassung** sogar fast drei Viertel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Ein knappes Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören in der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) und der **Handel- und KFZ-Branche** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft im **Baugewerbe** sowie dem **Verkehrs- und Logistiksektor** jeweils auf knapp 30 Prozent der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

In der kreisfreien Stadt Offenbach sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, dem Baugewerbe, der Informationsbranche sowie dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 115: 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.

3.19.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der kreisfreien Stadt Offenbach

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird in der kreisfreien Stadt Offenbach auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe bestehen im Vergleich der drei relevanten Qualifikationsniveaus hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Auf diesem Niveau fehlen alleine 1.170 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 990 Personen. Anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar: Hier wird ein Überhang in Höhe von 540 Personen erwartet.

Tabelle 344: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte in der kreisfreien Stadt Offenbach bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	540
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-1.170
mit akademischem Abschluss	-990

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken in der kreisfreien Stadt Offenbach bestehen in den Verkehrs- und Logistikberufen, den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 345: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte in der kreisfreien Stadt Offenbach bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-130
	Hoch- und Tiefbauberufe	-60
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	10
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-30
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-30
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-80
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-10
	(Innen-)Ausbauberufe	-10
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-230
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-10
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-200
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-10
	Lehrende und ausbildende Berufe	-50
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-30
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-550
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	100
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-170
	Reinigungsberufe	-40
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-70
	Berufe in Recht und Verwaltung	-70
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-20
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-10
	Verkaufsberufe	110

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Betrachtet man Daten zu den Betrieben, die in der kreisfreien Stadt Offenbach ansässig sind, wird deutlich, dass dort Entgeltgleichheit im Jahr 2021 noch nicht erreicht ist. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort Entgeltgleichheit erreicht ist, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt mehr als ein Viertel weniger als Männer.

In der Stadt Offenbach sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, das Baugewerbe und die Altenpflege. In einigen dieser Branchen ist der Anteil weiblicher Beschäftigter sehr hoch. Gerade in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für die Stadt Offenbach werden bis 2026 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der kreisfreien Stadt, die Fachkräfte mit Berufsabschluss oder Führungskräfte suchen, sowie jene, die in der Logistik, Erziehung oder im Gesundheitswesen tätig sind. Um die Arbeits- und Fachkräftesicherung zu gewährleisten, bedarf es gezielter Strategien von Betrieben, ihrer Vertretungen und der kreisfreien Stadt. 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 weiteren Verringerung der Lohnlücken in den Betrieben der kreisfreien Stadt Offenbach leisten.

3.19.6 Gesamtschau auf die kreisfreie Stadt Offenbach

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt Offenbach, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die in der kreisfreien Stadt ansässig sind, treten im Jahr 2021 stellenweise noch Lohnlücken auf. Einzig bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft ist in der Stadt Offenbach im Schnitt Entgeltgleichheit erreicht. Insgesamt zeigt sich eine sehr positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken seit 2012 deutlich verringert haben. Im Schnitt ist inzwischen Entgeltgleichheit erreicht und die ersten beiden Pandemiejahre 2020 und 2021 haben zu einer dynamischen Entwicklung der Entgelte zugunsten von Frauen beigetragen. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sticht die kreisfreie Stadt Offenbach als einzige Gebietskörperschaft mit einem Überhang zugunsten von Frauen heraus.

Die Verringerung der punktuellen Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann in der Stadt Offenbach 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. In der kreisfreien Stadt Offenbach 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 in der Stadt Offenbach vermutlich unerlässlich.

Die Stadt Offenbach kann sich in ihrer Fachkräftesicherungsstrategie so aufstellen, dass durch die bessere Erschließung der Potenziale von Frauen ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung in den Betrieben der kreisfreien Stadt 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 in der kreisfreien Stadt, 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 in der Stadt Offenbach systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.20 Rheingau-Taunus-Kreis

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.

3.20.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Rheingau-Taunus-Kreises

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Rheingau-Taunus-Kreis mit 13,0 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 15,0 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,5 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 wird 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 346: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Rheingau-Taunus-Kreis	Hessen
2019	15,0%	11,2%
2020	13,0%	9,6%
2021	12,5%	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 an den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Rheingau-Taunus-Kreis beträgt im Jahr 2021 genau 33,7 Prozent und liegt damit leicht über dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Rheingau-Taunus-Kreis leben, nur leicht über dem Landesschnitt liegen, während sich die Bruttomonatseinkommen der Männer deutlich über dem Hessenschnitt bewegen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Rheingau-Taunus-Kreis mit 12,5 Prozent noch größer als im Landesschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 347: 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 €
Rheingau-Taunus-Kreis	33,7	15.501	4.181	3.657	12,5	524
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, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Rheingau-Taunus-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke nur 1,3 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt nur 36 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Damit ist Entgeltgleichheit erreicht. Der Frauenanteil auf diesem Qualifikationsniveau liegt bei 28,5 Prozent und damit über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 10,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 411 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 35,1 Prozent ebenfalls über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 30,3 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 2.015 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 33,3 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich zu dem jeweiligen hessischen Durchschnittswert zeigt sich im Rheingau-Taunus-Kreis nur auf dem Qualifikationsniveau ohne Berufsabschluss eine kleinere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Rheingau-Taunus-Kreis liegen allerdings nahe am oder sogar über dem Landesdurchschnitt.

Tabelle 348: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Rheingau-Taunus-Kreis						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	28,5	907	2.665	2.629	1,3	36	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	35,1	10.200	3.941	3.531	10,4	411	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	33,3	3.431	6.659	4.644	30,3	2.015	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 4,5 Prozent und liegt damit knapp über dem hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit monatlich brutto etwa 184 Euro weniger als Männer, und Entgeltgleichheit ist in Reichweite. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 10,6 Prozent unterhalb des hessischen Durchschnitts.

Mit 6,6 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** eine etwas größere Lohnlücke im Rheingau-Taunus-Kreis feststellen. Allerdings liegt diese noch unter dem Landesschnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil im Berufssektor ist mit 60,3 Prozent deutlich größer als in den anderen Sektoren. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Rheingau-Taunus-Kreis niedriger.

Mit 15,4 Prozent ist die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich der drei Berufssektoren am größten und übertrifft auch den hessischen Vergleichswert von 7,4 Prozent deutlich. Einwohnerinnen verdienen im Rheingau-Taunus-Kreis im Schnitt brutto 698 Euro weniger als Männer. Dabei liegt der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten mit 39,9 Prozent etwas oberhalb des Landesschnitts von 38,3 Prozent. Interessant ist, dass im Rheingau-Taunus-Kreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah an jenen in den Produktions- und MINT-Berufen sind.

Tabelle 349: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Rheingau-Taunus-Kreis						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	10,6	1.629	4.109	3.924	4,5	184	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	60,3	4.850	3.549	3.315	6,6	234	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	39,9	9.022	4.544	3.845	15,4	698	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 in Vollzeit Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 9,4 Prozent. Diese liegt knapp unter der Lohnlücke in Hessen insgesamt (10,8 Prozent). Frauen mit Berufsabschluss, die im Rheingau-Taunus-Kreis leben, verdienen brutto 371 Euro weniger als Männer. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 25,0 Prozent deutlich. Diese liegt über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.603 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 19,5 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 350: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Rheingau-Taunus-Kreis						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	11,4	122	2.764	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	8,0	796	3.946	3.576	9,4	371	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	19,5	622	6.403	4.801	25,0	1.603	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 Rheingau-Taunus-Kreises mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 6,0 Prozent. Diese übertrifft die Lohnlücke im Landesschnitt, die 5,4 Prozent beträgt. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung verdienen im Rheingau-Taunus-Kreis brutto 210 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 63,8 Prozent hoch, liegt jedoch unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 23,6 Prozent deutlich, die ebenfalls über dem Landesschnitt liegt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.280 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit vergleichbarem Abschluss. Der Frauenanteil von 57,1 Prozent liegt über dem Landesschnitt.

Tabelle 351: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Rheingau-Taunus-Kreis						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	52,8	335	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	63,8	3.329	3.489	3.279	6,0	210	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	57,1	935	5.416	4.137	23,6	1.280	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 bei den in Vollzeit Beschäftigten, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 8,7 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Rheingau-Taunus-Kreis wohnen, verdienen brutto 355 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 43,7 Prozent etwas höher als im Landesschnitt und von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine noch größere Lohnlücke in Höhe von 30,8 Prozent deutlich. Diese übertrifft den Landesschnitt ebenfalls. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 2.156 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 34,3 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 352: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Rheingau-Taunus-Kreis						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	30,4	450	2.671	X	X	X	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	43,7	6.075	4.070	3.715	8,7	355	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	34,3	1.874	7.004	4.848	30,8	2.156	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.

3.20.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Rheingau-Taunus-Kreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Rheingau-Taunus-Kreis leben. Dies betrifft 17.320 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus gehen mit 17.341 eine annähernd gleiche Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 4.374 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 261 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 der ausgewiesenen Gesamtsumme und der tatsächlichen Summe der Teilergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen möglich. Die Auspendlerquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort.

Tabelle 353: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Rheingau-Taunus-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	72.124	62.958	9.165	37.463	31.989	5.474	34.661	30.969	3.691
Vollzeit	50.409	44.077	6.331	33.089	28.569	4.520	17.320	15.508	1.811
ohne Berufsabschluss	5.816	4.217	1.599	3.853	2.624	1.229	1.963	1.593	370
(anerkannter) Berufsabschluss	29.926	27.506	2.419	19.366	17.673	1.693	10.560	9.833	726
akademischer Abschluss	10.418	9.504	914	6.892	6.399	493	3.526	3.105	421
Teilzeit	21.715	18.881	2.834	4.374	3.420	954	17.341	15.461	1.880
ohne Berufsabschluss	2.494	1.740	754	902	600	302	1.592	1.140	452
(anerkannter) Berufsabschluss	13.149	12.196	953	1.943	1.703	240	11.206	10.493	713
akademischer Abschluss	3.939	3.625	314	836	766	70	3.103	2.859	244

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 354: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Rheingau-Taunus-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	14.033	11.648	2.385	5.565	4.581	984	8.468	7.067	1.401
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	6.898	5.657	1.241	2.524	2.104	420	4.374	3.553	821
im Nebenjob	7.135	11.136	2.114	3.041	1.400	1.114	4.094	3.896	1.000

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 355: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Rheingau-Taunus-Kreis, 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	18.949	16.021	2.915	10.580	8.629	1.943	8.369	7.392	972
Auspendlerinnen und Auspendler	45.385	40.683	4.682	25.508	22.533	2.963	19.877	18.150	1.719
Einpendler-Quote**	41,2	41,5	39,2	46,3	47,1	43,1	36,1	36,5	33,3
Auspendler-Quote**	62,6	64,3	51,1	67,6	69,9	53,7	57,3	58,5	47,0

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 356: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Rheingau-Taunus-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	4.396	2.760	1.624	2.407	1.545	856	1.989	1.216	768
im Rechtskreis SGB III	1.886	1.491	394	1.059	826	233	826	665	161
im Rechtskreis SGB II	2.510	1.269	1.231	1.348	719	623	1.162	550	607
davon Alleinerziehende	286	155	130	25	15	10	261	141	120

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Rheingau-Taunus-Kreis zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im ersten Pandemiejahr ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings liegen die Lohnlücken mit 13,0 Prozent im Jahr 2020 und mit 12,5 Prozent im Jahr 2021 weiterhin oberhalb des hessischen Schnitts. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner im Kreis deutlich mehr verdienen als im hessischen Durchschnitt, was für die Frauen nur bedingt zutrifft.

Die Lohnlücke ist bei akademisch Qualifizierten mit 30,3 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem Landesschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer ist die Lohnlücke. Für Einwohnerinnen und Einwohner des Rheingau-Taunus-Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt diese 1,3 Prozent. Hier ist Entgeltgleichheit somit erreicht.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort variieren, und zwar zwischen 4,5 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen und 15,4 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen des Rheingau-Taunus-Kreises können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwa die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch brachliegende Beschäftigungspotenziale bei den Einwohnerinnen des Rheingau-Taunus-Kreises 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.

3.20.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Rheingau-Taunus-Kreis

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte im Rheingau-Taunus-Kreis 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 Rheingau-Taunus-Kreis 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 Rheingau-Taunus-Kreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 2,1 Prozent. Hier ist Entgeltgleichheit nahezu erreicht. Die größte Lohnlücke mit 20,9 Prozent kann beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch auf den Anforderungsniveaus Helfer sowie Spezialist sind die Lücken mit 7,9 Prozent und 17,9 Prozent groß. Im Vergleich zum jeweiligen Landesschnitt sind die Lohnlücken im Rheingau-Taunus-Kreis auf allen Anforderungsniveaus niedriger. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 357: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Rheingau-Taunus-Kreis						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	32,0	1.143	2.513	2.316	7,9	197	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	36,4	5.491	3.230	3.161	2,1	69	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	33,4	1.521	4.637	3.807	17,9	829	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	32,0	1.295	5.926	4.684	20,9	1.241	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.

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 die Werte auf allen Anforderungsniveaus auf Grund der geringen Frauenanteile nicht vorliegen. Auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte werden höhere Frauenanteile von 13,6 Prozent bzw. 17,2 Prozent in Produktions- und MINT-Berufen beschäftigt. Im hessischen Durchschnitt zeigt sich jedoch auf dem Niveau Experte ein höherer Frauenanteil und zwar 17,4 Prozent.

Tabelle 358: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Rheingau-Taunus-Kreis						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	13,0	189	2.534	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	7,4	414	3.224	X	X	X	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	13,6	220	4.591	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	17,2	246	5.811	X	X	X	17,4	18.094	6.240	4.980	20,2	1.260

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

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

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus 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 Rheingau-Taunus-Kreis eine geringe Entgeltlücke zuungunsten von Männern 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 ebenfalls zuungunsten von Männern aus.

Tabelle 359: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Rheingau-Taunus-Kreis						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	56,6	560	X	2.439	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	62,8	2.086	3.227	3.313	-2,7	-86	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	58,4	400	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	56,8	587	X	4.662	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 Rheingau-Taunus-Kreis nahezu erreicht ist. Die Lohnlücke beträgt nur noch 4,5 Prozent. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt, wo Entgeltgleichheit bereits erreicht wurde. Allerdings sind die Lohnlücken auf dem Spezialistenniveau mit 18,8 Prozent im Kreis sehr groß. Dies entspricht allerdings auch dem hessischen Durchschnitt. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 360: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Rheingau-Taunus-Kreis						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	34,6	394	2.472	X	X	X	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	48,3	2.991	3.246	3.100	4,5	146	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	39,8	901	5.022	4.076	18,8	946	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	29,0	462	6.543	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.

3.20.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Rheingau-Taunus-Kreises 4.927 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 18,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Rheingau-Taunus-Kreis**. Von den **Männern gehören 15,3 Prozent, von** den **Frauen 23,3 Prozent** zu den Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich. Der Anteil fällt im Rheingau-Taunus-Kreis mit 18,1 Prozent etwas höher aus als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 361: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

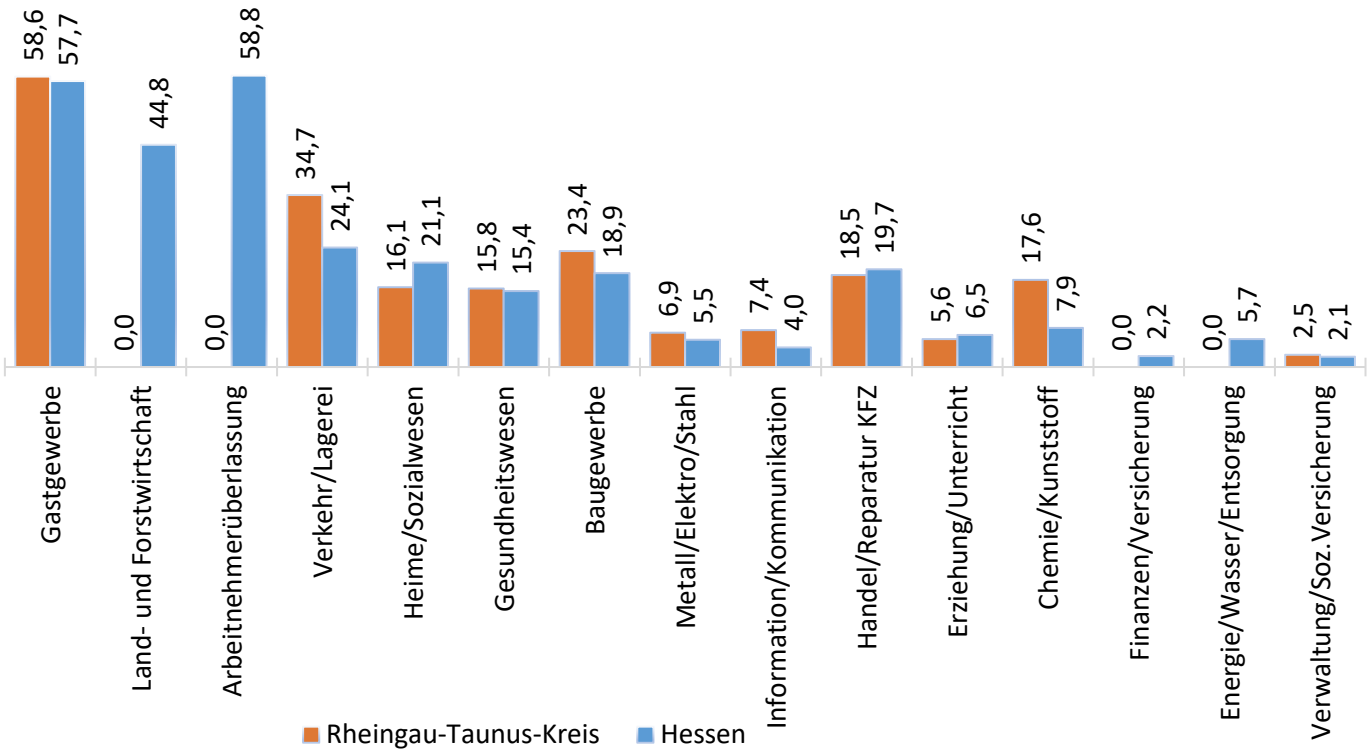
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Rheingau-Taunus-Kreis	27.267	4.927	18,1	2.729	15,3	2.198	23,3
Hessen	1.730.623	262.837	15,2	152.004	13,0	110.833	19,9

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

Die prozentualen Anteile von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich variieren im Branchenvergleich stark. Während im **Gastgewerbe** mehr als die Hälfte dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, Erziehung und Unterreicht sowie der Metall- und Elektroindustrie jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen 15 und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen)**,** dem **Baugewerbe,** der **Handel- und KFZ-Branche** und im **Chemie- und Kunststoffsektor** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft im **Verkehrs- und Logistiksektor** auf ein Drittel und mehr der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Rheingau-Taunus-Kreis sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, dem Verkehrs- und Lagereisektor, dem Gesundheitswesen, dem Baugewerbe, dem Metall- und Elektrobereich, der Informationsbranche, im Chemie- und Kunststoffsektor sowie der öffentlichen Verwaltung höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 116: 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.

3.20.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Rheingau-Taunus-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Rheingau-Taunus-Kreis 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 3.980 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.090 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier fehlen 190 Personen.

Tabelle 362: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Rheingau-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-190
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.980
mit akademischem Abschluss	-1.090

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken im Rheingau-Taunus-Kreis werden für die Berufe in Unternehmensführung und -organisation, in der Erziehung und die medizinischen Gesundheitsberufe vorausberechnet.

Tabelle 363: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Rheingau-Taunus-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-300
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-80
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-80
	Gartenbauberufe und Floristik	-30
	(Innen-)Ausbauberufe	-40
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-80
	Hoch- und Tiefbauberufe	-50
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-50
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-30
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-20
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-20
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-550
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-560
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-300
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-180
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-40
	Lehrende und ausbildende Berufe	-60
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-530
	Verkaufsberufe	-180
	Reinigungsberufe	-260
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-300
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-430
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-100
	Berufe in Recht und Verwaltung	-120
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-60
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-30

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Rheingau-Taunus-Kreis ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Fünftel weniger als Männer. Jedoch befinden sich die Lohnlücken bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Helfer ebenfalls im hohen einstelligen Bereich.

Im Rheingau-Taunus-Kreis sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Logistikbranche, das Baugewerbe, die Handel- und KFZ-Branche, der Chemie- und Kunststoffsektor, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser 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 Rheingau-Taunus-Kreis werden bis 2026 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 führen. Diese Entwicklung kann einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Lohnlücken bei den Betrieben im Rheingau-Taunus-Kreis leisten.

3.20.6 Gesamtschau auf den Rheingau-Taunus-Kreis

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Rheingau-Taunus-Kreises, 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 dem Anforderungsniveau Fachkraft ist im Rheingau-Taunus-Kreis im Schnitt nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken im Kreis seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders im ersten Pandemiejahr 2020 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 Rheingau-Taunus-Kreis 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 Rheingau-Taunus-Kreis 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 Rheingau-Taunus-Kreis vermutlich unerlässlich.

Der Rheingau-Taunus-Kreis 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 Rheingau-Taunus-Kreis systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.21 Schwalm-Eder-Kreis

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.

3.21.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Schwalm-Eder-Kreises

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Schwalm-Eder-Kreis mit 16,8 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 -1,6 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 364: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Schwalm-Eder-Kreis	Hessen
2019	19,3%	11,2%
2020	16,8%	9,6%
2021	15,2%	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 Schwalm-Eder-Kreis beträgt im Jahr 2021 genau 28,6 Prozent und liegt damit deutlich unter dem Landesschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Schwalm-Eder-Kreis leben, etwas weiter unter dem hessischen Durchschnitt liegen als die Bruttomonatseinkommen der Männer. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Schwalm-Eder-Kreis mit 15,2 Prozent weit größer als in Hessen insgesamt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 noch 9,0 Prozent.

Tabelle 365: 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 €
Schwalm-Eder-Kreis	28,6	12.679	3.669	3.111	15,2	558
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Schwalm-Eder-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 8,3 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 205 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt auf diesem Qualifikationsniveau bei 27,9 Prozent und damit etwas über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 16,1 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 600 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 28,3 Prozent weit unter dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 28,0 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.664 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 33,6 Prozent und damit ebenfalls unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit den jeweiligen Landesdurchschnittswerten zeigt sich im Schwalm-Eder-Kreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke als in Hessen insgesamt. Zudem liegen die Durchschnittseinkommen der Frauen im Schwalm-Eder-Kreis unter dem Landesschnitt.

Tabelle 366: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Schwalm-Eder-Kreis						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	27,9	977	2.463	2.258	8,3	205	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	28,3	9.455	3.716	3.116	16,1	600	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	33,6	1.598	5.953	4.289	28,0	1.664	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 5,8 Prozent und fällt damit etwas größer aus als in Hessen insgesamt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 232 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 10,4 Prozent unterhalb des hessischen Schnitts.

Mit 8,4 Prozent lässt sich auch für die **personenbezogenen Dienstleistungsberufe** im Schwalm-Eder-Kreis eine Lohnlücke feststellen. Diese liegt über dem hessischen Schnitt von 7,0 Prozent. Auch der Frauenanteil ist mit 61,0 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als in den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Schwalm-Eder-Kreis niedriger als in Hessen insgesamt.

Mit 9,9 Prozent fällt die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich der drei Berufssektoren am größten aus. Im hessischen Durchschnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent etwas kleiner als im Schwalm-Eder-Kreis. Einwohnerinnen verdienen im Schwalm-Eder-Kreis im Schnitt brutto 332 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Schwalm-Eder-Kreis wohnen, mit 33,7 Prozent deutlich unterhalb des Landesschnitts von 38,3 Prozent. Interessant ist, dass die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen im Schwalm-Eder-Kreis vergleichsweise niedrig ausfallen.

Tabelle 367: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Schwalm-Eder-Kreis						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	10,4	1.897	3.962	3.731	5,8	232	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,0	4.457	3.277	3.002	8,4	276	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	33,7	6.325	3.358	3.026	9,9	332	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 für Vollzeitbeschäftigte mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke in Höhe von 6,0 Prozent. Diese liegt allerdings unterhalb der Lohnlücke im Landesschnitt, die 10,8 Prozent beträgt. Frauen mit Berufsabschluss, die im Schwalm-Eder-Kreis leben, verdienen brutto 239 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil fällt mit 9,0 Prozent zwar höher als im Landesschnitt aus, ist in absoluten Zahlen jedoch als gering zu bewerten.

Tabelle 368: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Schwalm-Eder-Kreis						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	19,3	210	2.872	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	9,0	1.313	3.946	3.708	6,0	239	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	16,5	289	6.002	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 Schwalm-Eder-Kreises, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 8,8 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Schwalm-Eder-Kreis verdienen brutto 288 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 63,5 Prozent hoch, liegt aber unter dem Landesschnitt.

Tabelle 369: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Schwalm-Eder-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	54,8	345	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	63,5	3.242	3.294	3.006	8,8	288	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	58,6	639	X	4.143	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 bei den Vollzeitbeschäftigten mit Berufsabschluss eine Lohnlücke von 12,1 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Schwalm-Eder-Kreis wohnen, verdienen brutto 420 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 35,9 Prozent weit unterhalb des Landesschnitts, in absoluten Zahlen handelt es sich jedoch um viele Personen. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 30,3 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls höher als im Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.840 Euro niedriger ausfallen als die von Männern. Der Frauenanteil von 34,9 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 370: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Schwalm-Eder-Kreis						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	23,7	422	2.322	X	X	X	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	35,9	4.900	3.473	3.053	12,1	420	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	34,9	670	6.068	4.228	30,3	1.840	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.

3.21.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Schwalm-Eder-Kreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Schwalm-Eder-Kreis leben. Dies betrifft 14.757 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus gehen mit 18.867 eine deutlich größere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 4.350 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 224 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 der ausgewiesenen Gesamtsumme und der tatsächlichen Summe der Teilergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen möglich. Die Auspendlerquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort.

Tabelle 371: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Schwalm-Eder-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	72.937	67.224	5.713	39.313	35.498	3.815	33.624	31.726	1.898
Vollzeit	50.145	45.997	4.148	35.388	32.193	3.195	14.757	13.804	953
ohne Berufsabschluss	7.070	5.815	1.255	4.671	3.690	981	2.399	2.125	274
(anerkannter) Berufsabschluss	35.016	33.734	1.282	25.090	24.119	971	9.926	9.615	311
akademischer Abschluss	4.864	4.548	316	3.211	3.019	192	1.653	1.529	124
Teilzeit	22.792	21.227	1.565	3.925	3.305	620	18.867	17.922	945
ohne Berufsabschluss	2.459	1.949	510	783	555	228	1.676	1.394	282
(anerkannter) Berufsabschluss	16.459	15.998	461	2.191	2.075	116	14.268	13.923	345
akademischer Abschluss	2.172	2.058	114	489	465	24	1.683	1.593	90

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 372: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Schwalm-Eder-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	11.948	10.927	1.021	4.318	3.883	435	7.630	7.044	586
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	6.295	5.717	578	1.945	1.748	197	4.350	3.969	381
im Nebenjob	5.653	7.055	1.094	2.373	1.344	623	3.280	4.996	471

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 373: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Schwalm-Eder-Kreis, 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	17.297	15.226	2.066	10.499	8.905	1.590	6.798	6.321	476
Auspendlerinnen und Auspendler	32.256	29.901	2.349	20.256	18.571	1.680	12.000	11.330	669
Einpendler-Quote**	29,7	28,8	39,3	35,2	34,0	43,8	24,0	23,6	29,4
Auspendler-Quote**	44,1	44,2	42,7	51,2	51,8	45,4	35,8	35,7	37,0

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 374: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Schwalm-Eder-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	3.658	2.808	844	2.059	1.600	455	1.599	1.209	389
im Rechtskreis SGB III	1.741	1.469	271	993	820	173	748	649	98
im Rechtskreis SGB II	1.917	1.339	573	1.065	780	282	852	560	291
davon Alleinerziehende	253	199	54	29	24	5	224	175	49

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Schwalm-Eder-Kreis 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 liegen die Lohnlücken mit 16,8 Prozent im Jahr 2020 und mit 15,2 Prozent im Jahr 2021 noch weit über dem hessischen Durchschnitt.

Die Lohnlücke ist bei akademisch qualifizierten Einwohnerinnen und Einwohnern mit 28,0 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem Landesschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Lohnlücke aus. Bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss beträgt diese 8,3 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort nur wenig variieren, und zwar zwischen 5,8 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen und 9,9 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen des Schwalm-Eder-Kreises können in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen sowie in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass deutlich 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 Schwalm-Eder-Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.21.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Schwalm-Eder-Kreis

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

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

- Helferniveau (keine oder eine einjährige Ausbildung vorausgesetzt)
- Fachkraftniveau (mindestens eine zweijährige Berufsausbildung oder 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 Schwalm-Eder-Kreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 7,4 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 22,6 Prozent kann beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch auf dem Helfer- und dem Spezialistenniveau sind die Lücken mit 8,9 Prozent und 13,5 Prozent groß, liegen jedoch unterhalb des hessischen Durchschnitts. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnittswert sind die Lohnlücken im Schwalm-Eder-Kreis nur auf dem Niveau Fachkraft größer als in Hessen insgesamt. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind jedoch gerade auf diesem Anforderungsniveau tätig.

Tabelle 375: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Schwalm-Eder-Kreis						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	28,6	1.816	2.619	2.387	8,9	232	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	31,5	6.349	3.151	2.917	7,4	234	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	27,6	1.161	4.496	3.890	13,5	606	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	34,1	1.172	6.006	4.651	22,6	1.355	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.

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 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine kleine Entgeltlücke von 3,9 Prozent besteht. Frauen verdienen auf diesen Stellen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im Bruttomonatsentgelt 129 Euro weniger als Männer. Damit steht der Kreis auf dem Fachkraftniveau besser da als das Bundesland insgesamt, in welchem noch weit größere Entgeltlücken bestehen.

Tabelle 376: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Schwalm-Eder-Kreis						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	24,0	711	3.376	3.771	-11,7	-396	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	8,1	552	3.330	3.201	3,9	129	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	11,5	190	4.383	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	18,5	200	5.979	X	X	X	17,4	18.094	6.240	4.980	20,2	1.260

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

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

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus 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 Schwalm-Eder-Kreis nur noch eine geringe Entgeltlücke von 4,6 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. Auf dem Anforderungsniveau Helfer stellt sich die Lage im Schwalm-Eder-Kreis jedoch anders dar: Hier besteht eine Lohnlücke von 7,8 Prozent, die deutlich höher als im Landesschnitt, wo Entgeltgleichheit bereits erreicht wurde, ausfällt.

Tabelle 377: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Schwalm-Eder-Kreis						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	55,7	656	2.262	2.084	7,8	178	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	64,4	2.196	3.057	2.917	4,6	140	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	49,4	325	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	55,9	616	X	4.479	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 in den Betrieben im Schwalm-Eder-Kreis in Reichweite ist. Die Lohnlücke beträgt nur noch 2,8 Prozent. Allerdings sind die Lohnlücken auf dem Spezialistenniveau mit 14,6 Prozent noch groß. Dort besteht auch in Hessen insgesamt eine deutliche Entgeltlücke, die sogar noch größer ausfällt als im Schwalm-Eder-Kreis. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind allerdings auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Dort ist Entgeltgleichheit bereits nahezu erreicht. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 378: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Schwalm-Eder-Kreis						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	20,4	449	2.321	X	X	X	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	36,5	3.601	2.969	2.884	2,8	84	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	34,2	646	5.228	4.463	14,6	765	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	28,3	356	6.513	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.

3.21.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Schwalm-Eder-Kreises 6.919 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 20,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Schwalm-Eder-Kreis**. Von den **Männern gehören 16,5 Prozent**, von den **Frauen 28,8 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Schwalm-Eder-Kreis mit 20,3 Prozent höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 379: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

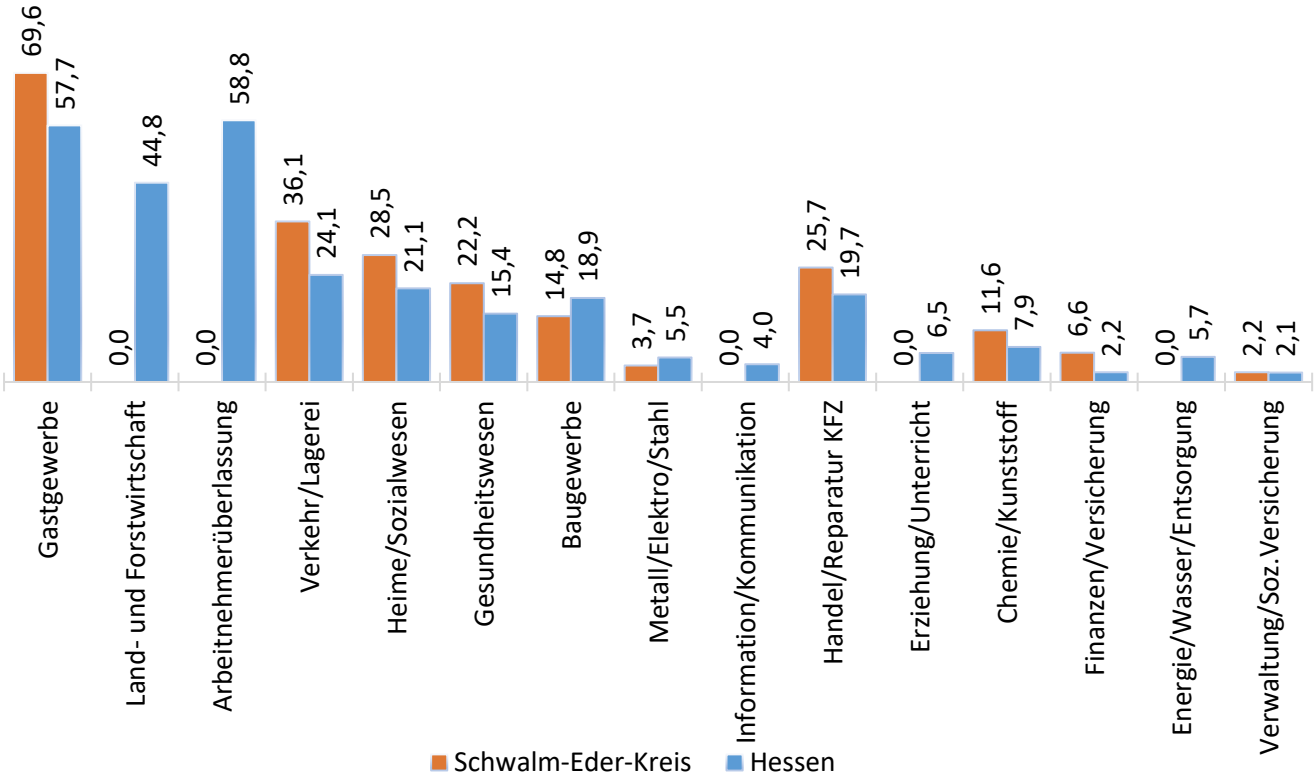
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Schwalm-Eder-Kreis	34.118	6.919	20,3	3.895	16,5	3.024	28,8
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. Während im **Gastgewerbe** mehr als zwei Drittel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen einem Viertel und einem Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** in der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) und der **Handel- und KFZ-Branche** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft im **Verkehrs- und Logistiksektor** auf ein Drittel und mehr der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Schwalm-Eder-Kreis sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, dem Verkehrs- und Lagereisektor, in der Altenpflege (Heime/Sozialwesen), im Gesundheitswesen, der Handel- und KFZ-Branche, im Chemie- und Kunststoffsektor sowie im Bereich Finanzen/Versicherungen höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 117: 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.

3.21.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Schwalm-Eder-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Schwalm-Eder-Kreis auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen ein Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe bestehen im Vergleich der drei relevanten Qualifikationsniveaus für Fachkräfte mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 7.300 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 920 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier fehlen 780 Personen.

Tabelle 380: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Schwalm-Eder-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-780
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-7.300
mit akademischem Abschluss	-920

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Schwalm-Eder-Kreis bei den Berufen der Erziehung, in den medizinischen Gesundheitsberufen und in den Verkehrs- und Logistikberufen.

Tabelle 381: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Schwalm-Eder-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-370
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-270
	Hoch- und Tiefbauberufe	-120
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-130
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-140
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-180
	(Innen-)Ausbauberufe	-80
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-40
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-100
	Gartenbauberufe und Floristik	-80
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-120
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-60
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-30
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-940
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-790
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-390
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-120
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-160
	Lehrende und ausbildende Berufe	-90
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-680
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-850
	Verkaufsberufe	-320
	Reinigungsberufe	-530
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-460
	Berufe in Recht und Verwaltung	-190
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-130
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-100

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Schwalm-Eder-Kreis ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind, sind insbesondere die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß.

Im Schwalm-Eder-Kreis sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche, das Baugewerbe, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser Branchen sind die Anteile weiblicher Beschäftigter hoch. Gerade in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Schwalm-Eder-Kreis werden bis 2026 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 im Schwalm-Eder-Kreis leisten.

3.21.6 Gesamtschau auf den Schwalm-Eder-Kreis

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Schwalm-Eder-Kreises, 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. Insgesamt zeigt sich jedoch eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken 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 im Kreis jedoch noch deutlich größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Schwalm-Eder-Kreis 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 Schwalm-Eder-Kreis 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 Schwalm-Eder-Kreis vermutlich unerlässlich.

Der Schwalm-Eder-Kreis 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 Schwalm-Eder-Kreis systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.22 Vogelsbergkreis

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.

3.22.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Vogelsbergkreises

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Vogelsbergkreis mit 15,6 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 17,5 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,7 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 382: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Vogelsbergkreis	Hessen
2019	17,5%	11,2%
2020	15,6%	9,6%
2021	14,9%	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 Vogelsbergkreis beträgt im Jahr 2021 genau 28,2 Prozent und liegt damit deutlich unter dem hessischen Schnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von im Kreis lebenden Frauen und Männern unter dem Landesschnitt liegen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Vogelsbergkreis mit 14,9 Prozent deutlich größer als im hessischen Durchschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 383: 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 €
Vogelsbergkreis	28,2	7.256	3.485	2.967	14,9	518
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung unterscheidet sich im Vogelsbergkreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,9 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 308 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ohne Berufsabschluss liegt bei 28,2 Prozent und damit etwas über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 16,1 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 560 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 27,7 Prozent deutlich unterhalb des Landesschnitts von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 27,2 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.487 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 33,6 Prozent und damit unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Vogelsbergkreis auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Vogelsbergkreis liegen unter dem Landesschnitt.

Tabelle 384: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Vogelsbergkreis						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	28,2	571	2.584	2.276	11,9	308	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	27,7	5.375	3.486	2.925	16,1	560	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	33,6	989	5.465	3.978	27,2	1.487	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 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 19,9 Prozent und ist damit fünf Mal so groß wie im hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 694 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 8,6 Prozent deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts. Interessant ist, dass im Vogelsbergkreis die Einkommen von Frauen in den Produktions- und MINT-Berufen – anders als in Hessen insgesamt – im Vergleich der drei Sektoren am niedrigsten sind.

Mit 8,5 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke im Vogelsbergkreis feststellen. Allerdings liegt diese gleichfalls über dem hessischen Durchschnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 61,7 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren und liegt in diesem Berufssektor nahe dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich höher liegt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Vogelsbergkreis in absoluten Zahlen jedoch niedriger.

Mit 16,5 Prozent fällt die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas niedriger aus. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent deutlich kleiner als im Vogelsbergkreis. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt im Vogelsbergkreis brutto 578 Euro weniger als Männer. Dabei liegt der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Vogelsbergkreis wohnen, mit 36,0 Prozent leicht unter dem Landesschnitt.

Tabelle 385: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Vogelsbergkreis						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	8,6	959	3.489	2.796	19,9	694	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	61,7	2.597	3.402	3.113	8,5	288	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,0	3.700	3.497	2.919	16,5	578	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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 20,0 Prozent. Diese ist doppelt so groß wie die Lohnlücke im Landesschnitt von 10,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Vogelsbergkreis leben, verdienen brutto 700 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 7,1 Prozent unter dem Landesschnitt und sehr gering.

Tabelle 386: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Vogelsbergkreis						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	16,1	146	2.694	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	7,1	617	3.502	2.802	20,0	700	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	14,1	141	5.487	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 Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 9,8 Prozent. Diese liegt über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Vogelsbergkreis verdienen brutto 328 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 62,5 Prozent hoch, liegt jedoch noch unter dem Landesschnitt.

Tabelle 387: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Vogelsbergkreis						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	63,2	175	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	62,5	1.907	3.331	3.004	9,8	328	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	60,0	442	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 bei den in Vollzeit beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern mit Berufsabschluss eine Lohnlücke von 16,7 Prozent. Diese liegt weit über der Lohnlücke für Hessen insgesamt, die nur 6,4 Prozent beträgt. Frauen mit Berufsabschluss, die im Vogelsbergkreis wohnen, verdienen brutto 581 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 37,3 Prozent unter dem Landesschnitt, in absoluten Zahlen ist diese Gruppe jedoch groß.

Tabelle 388: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Vogelsbergkreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	29,8	250	2.480	X	X	X	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	37,3	2.851	3.490	2.909	16,7	581	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	33,7	406	5.847	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.

3.22.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Vogelsbergkreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Vogelsbergkreis leben. Dazu zählen 8.690 Frauen. Darüber hinaus gehen mit 10.672 eine größere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 2.665 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 117 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 der ausgewiesenen Gesamtsumme und der tatsächlichen Summe der Teilergebnisse sind aufgrund unterschiedlicher Merkmalstiefen, Auslassung von Kategorien und Rundungen möglich. Die Auspendlerquoten sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort.

Tabelle 389: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Vogelsbergkreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	41.918	38.962	2.956	22.556	20.653	1.903	19.362	18.309	1.053
Vollzeit	29.286	27.130	2.156	20.596	18.954	1.642	8.690	8.176	514
ohne Berufsabschluss	4.432	3.753	679	2.878	2.345	533	1.554	1.408	146
(anerkannter) Berufsabschluss	20.166	19.384	782	14.500	13.894	606	5.666	5.490	176
akademischer Abschluss	2.974	2.781	193	1.957	1.846	111	1.017	935	82
Teilzeit	12.632	11.832	800	1.960	1.699	261	10.672	10.133	539
ohne Berufsabschluss	1.237	1.026	211	358	275	83	879	751	128
(anerkannter) Berufsabschluss	9.350	9.063	287	1.124	1.054	70	8.226	8.009	217
akademischer Abschluss	1.223	1.141	82	268	254	14	955	887	68

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 390: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Vogelsbergkreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	8.304	7.699	605	3.329	3.042	287	4.975	4.657	318
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	4.066	3.763	303	1.401	1.297	104	2.665	2.466	199
im Nebenjob	4.238	7.405	1.102	1.928	2.549	639	2.310	4.744	463

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 391: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Vogelsbergkreis, 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	9.417	8.536	879	5.712	5.122	589	3.705	3.414	290
Auspendlerinnen und Auspendler	18.588	17.356	1.228	10.975	10.135	836	7.613	7.221	392
Einpendler-Quote**	28,6	28,1	34,3	32,7	32,4	35,6	24,0	23,5	32,0
Auspendler-Quote**	44,2	44,3	42,5	48,3	48,7	44,3	39,4	39,4	39,1

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 392: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Vogelsbergkreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	2.135	1.736	397	1.236	1.018	216	899	717	181
im Rechtskreis SGB III	962	856	106	544	473	71	418	382	36
im Rechtskreis SGB II	1.173	880	291	692	545	145	481	335	146
davon Alleinerziehende	135	102	34	18	16	3	117	86	31

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Vogelsbergkreis zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in den ersten beiden Pandemiejahren ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings sind die Lohnlücken mit 15,6 Prozent im Jahr 2020 und mit 14,9 Prozent im Jahr 2021 noch weit größer als im hessischen Durchschnitt.

Die Lohnlücke ist bei akademisch Qualifizierten mit 27,2 Prozent am größten und liegt damit über dem hessischen Schnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer fällt die Lohnlücke aus. Für Vollzeitbeschäftigte ohne Berufsabschluss beträgt diese 11,9 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort nur etwas variieren, und zwar zwischen 8,5 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen und 19,9 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen. Die Einwohnerinnen des Vogelsbergkreises können in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen mehr verdienen als in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen.

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 Vogelsbergkreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.22.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Vogelsbergkreis

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

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

- Helferniveau (keine oder eine einjährige Ausbildung vorausgesetzt)
- Fachkraftniveau (mindestens eine zweijährige Berufsausbildung oder 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 Vogelsbergkreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 9,9 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 21,9 Prozent kann beim Anforderungsniveau Spezialist identifiziert werden. Auch auf dem Helfer- und Expertenniveau sind die Lücken mit 17,4 Prozent und 18,8 Prozent groß. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnittswert fallen die Lohnlücken im Vogelsbergkreis nur auf dem Anforderungsniveau Experte niedriger aus. Auf den anderen drei Anforderungsniveaus liegen die Werte stattdessen teilweise deutlich über dem Hessenwert. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind allerdings auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 393: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Vogelsbergkreis						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	28,7	814	2.529	2.089	17,4	440	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	28,3	3.397	3.261	2.937	9,9	323	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	25,9	652	4.196	3.277	21,9	919	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	30,0	524	5.443	4.423	18,8	1.021	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.

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 die Werte auf allen Anforderungsniveaus auf Grund der geringen Frauenanteile nicht vorliegen. Auf den Anforderungsniveaus Helfer sowie Experte werden höhere Frauenanteile von 15,6 Prozent bzw. 11,9 Prozent in Produktions- und MINT-Berufen beschäftigt. Im hessischen Durchschnitt zeigt sich jedoch auf dem Niveau Experte ein höherer Frauenanteil, und zwar 17,4 Prozent.

Tabelle 394: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Vogelsbergkreis						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	15,6	217	2.607	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	5,6	299	3.277	X	X	X	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	9,1	99	4.246	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	11,9	63	X	X	X	X	17,4	18.094	6.240	4.980	20,2	1.260

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

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

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit Berufen in den **personenbezogenen Dienstleistungen,** die basierend auf der KldB 2010 aus 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 Vogelsbergkreis nur noch eine geringe Entgeltlücke von 2,5 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 der Männer aus.

Tabelle 395: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Vogelsbergkreis						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	65,1	296	X	X	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	63,6	1.178	3.169	3.089	2,5	80	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	50,2	215	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	51,5	304	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, ist auf dem Anforderungsniveau Fachkraft eine Lohnlücke von 10,8 Prozent zu erkennen. Damit verdienen Frauen monatlich 350 Euro brutto weniger als Männer. Dies widerspricht der Lage in Hessen insgesamt, wo Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in den Betrieben bereits erreicht ist. Im Landesschnitt zeigt sich allerdings auch, dass ein Aufstieg in höherwertige Stellen die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern deutlich verschlechtert.

Tabelle 396: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Vogelsbergkreis						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	30,3	301	2.426	X	X	X	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	40,1	1.920	3.242	2.892	10,8	350	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	33,9	338	4.408	X	X	X	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	25,0	157	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.

3.22.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Vogelsbergkreises 3.782 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 19,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Vogelsbergkreis**. Von den **Männern gehören 15,0 Prozent**, von den **Frauen 32,0 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Vogelsbergkreis mit 19,8 Prozent höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 397: 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 %
Vogelsbergkreis	19.109	3.782	19,8	2.061	15,0	1.721	32,0
Hessen	1.730.623	262.837	15,2	152.004	13,0	110.833	19,9

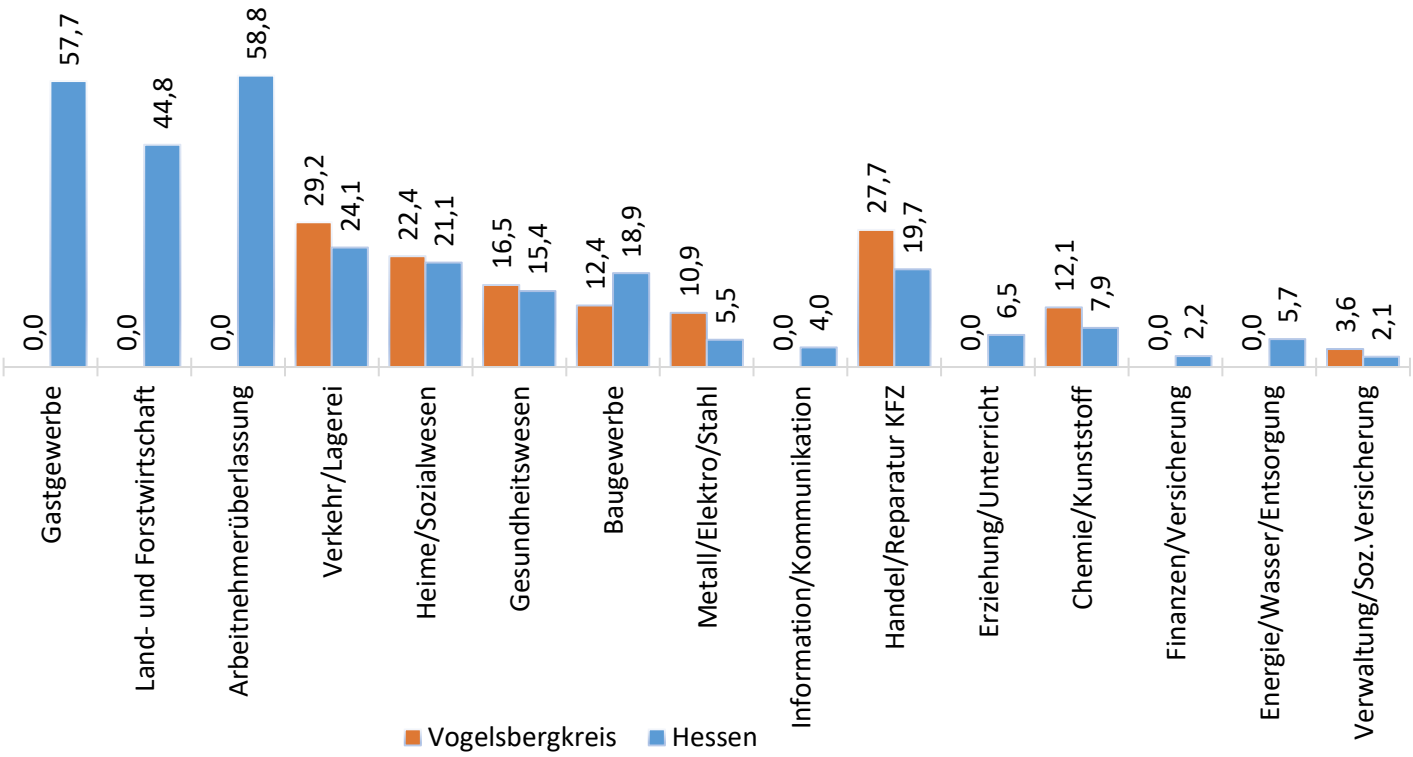
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung

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. Während im **Verkehrs- und Logistiksektor** sowie in der **Handel- und KFZ-Branche** mehr als ein Viertel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung im einstelligen Prozentbereich. Zwischen 15 und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen** und der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) zum unteren Lohnbereich.

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

Abbildung 118: 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.

3.22.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Vogelsbergkreis

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Vogelsbergkreis 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 drei relevanten Qualifikationsniveaus bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 4.350 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 430 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier fehlen 650 Personen.

Tabelle 398: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Vogelsbergkreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-650
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-4.350
mit akademischem Abschluss	-430

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken werden für den Vogelsbergkreis für die Verkehrs- und Logistikberufe, die Berufe der Erziehung und die medizinischen Gesundheitsberufe vorausberechnet.

Tabelle 399: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Vogelsbergkreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-280
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-120
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-140
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-140
	Hoch- und Tiefbauberufe	-110
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-80
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-80
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-90
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-50
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-530
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-580
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-130
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-200
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-210
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-660
	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-340
	Verkaufsberufe	-270
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-350
	Reinigungsberufe	-260
	Berufe in Recht und Verwaltung	-190
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-90
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-70

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Vogelsbergkreis ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen auf dem Fachkraftniveau gering sind und dort die Entgeltgleichheit nahezu in Reichweite ist, sind besonders die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Helfer, Spezialist sowie Experte groß.

Im Vogelsbergkreis sind die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich in einigen Branchen hoch. Dazu gehören die Logistikbranche, die Handel- und KFZ-Branche, die Altenpflege und das Gesundheitswesen. In den meisten dieser 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 Vogelsbergkreis werden bis 2026 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 im Vogelsbergkreis leisten.

3.22.6 Gesamtschau auf den Vogelsbergkreis

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Vogelsbergkreises, 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 dem Anforderungsniveau Experte ist im Vogelsbergkreis Entgeltgleichheit nahezu in Reichweite. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders im ersten Pandemiejahr 2020 hat sich deren Verkleinerung nochmals dynamisiert. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken im Kreis jedoch noch deutlich größer.

Ihre Verringerung kann im Vogelsbergkreis 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 Vogelsbergkreis 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 Vogelsbergkreis vermutlich unerlässlich.

Der Vogelsbergkreis 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 -akteuren im Vogelsbergkreis systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.23 Kreis Waldeck-Frankenberg

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.

3.23.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Waldeck-Frankenberg

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Kreis Waldeck-Frankenberg mit 17,8 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 20,1 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,9 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 aktuell 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 400: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Kreis Waldeck-Frankenberg	Hessen
2019	20,1%	11,2%
2020	17,8%	9,6%
2021	16,9%	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 Kreis Waldeck-Frankenberg beträgt im Jahr 2021 genau 28,2 Prozent und liegt damit unter dem Landesschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Kreis Waldeck-Frankenberg leben, unter dem Hessenniveau liegen, wobei die Differenz bei Frauen weit höher ist als bei Männern. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Kreis Waldeck-Frankenberg mit 16,9 Prozent fast doppelt so groß wie im hessischen Durchschnitt**. Im Bundesland insgesamt beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 401: 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 €
Kreis Waldeck-Frankenberg	28,2	11.457	3.577	2.972	16,9	605
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Kreis Waldeck-Frankenberg deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 18,3 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 513 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 24,7 Prozent und damit unterhalb des Landesschnitts.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 17,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 638 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 28,0 Prozent ebenfalls unter dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Für die **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 31,4 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.814 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 35,2 Prozent und wiederum unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit den jeweiligen Durchschnittswerten zeigt sich im Kreis Waldeck-Frankenberg auf allen drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Auch die Durchschnittseinkommen der Frauen im Kreis Waldeck-Frankenberg liegen deutlich unter dem Landesschnitt.

Tabelle 402: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Waldeck-Frankenberg						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	24,7	868	2.801	2.287	18,3	513	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	28,0	8.556	3.588	2.950	17,8	638	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	35,2	1.479	5.781	3.968	31,4	1.814	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), 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 16,7 Prozent und ist damit mehr als vier Mal so groß wie im hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 609 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in den Produktions- und MINT-Berufen liegt mit 9,5 Prozent unterhalb des hessischen Schnitts.

Mit 12,2 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen,** die im Vergleich der Berufssektoren geringste Lohnlücke feststellen. Allerdings liegt diese ebenfalls über dem hessischen Durchschnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 60,7 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren, liegt jedoch auch in diesem Berufssektor unter dem Landesdurchschnitt. Im Vergleich zum Landesschnitt ist zudem das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Kreis Waldeck-Frankenberg niedriger.

Mit 14,4 Prozent fällt die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich zu den Produktions- und MINT-Berufen etwas niedriger aus. Im Bundesland insgesamt ist die Lücke mit 7,4 Prozent nur etwa halb so groß wie im Kreis Waldeck-Frankenberg. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt brutto 494 Euro weniger als Männer. Dabei liegt der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Kreis Waldeck-Frankenberg wohnen, mit 36,3 Prozent wie auch in den anderen Berufssektoren etwas unter dem Landesschnitt von 38,3 Prozent.

Tabelle 403: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Kreis Waldeck-Frankenberg						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	9,5	1.813	3.637	3.028	16,7	609	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	60,7	4.582	3.384	2.973	12,2	411	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	36,3	5.062	3.437	2.943	14,4	494	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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 18,1 Prozent. Diese übertrifft die Lohnlücke im Landesschnitt von 10,8 Prozent deutlich. Frauen mit Berufsabschluss verdienen im Kreis Waldeck-Frankenberg brutto 660 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 7,9 Prozent unter dem Landesschnitt und ist in absoluten Zahlen eher klein.

Tabelle 404: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Waldeck-Frankenberg						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	15,2	321	3.170	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	7,9	1.154	3.651	2.991	18,1	660	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	15,9	221	5.770	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.

In 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 Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 12,4 Prozent. Diese liegt weit über der Lohnlücke im Landesschnitt (5,4 Prozent). Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Kreis Waldeck-Frankenberg verdienen brutto 419 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 63,1 Prozent hoch, liegt aber unter dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 26,1 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.373 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 56,0 Prozent liegt nahe am Landesschnitt.

Tabelle 405: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Waldeck-Frankenberg						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	54,3	246	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	63,1	3.476	3.375	2.956	12,4	419	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	56,0	683	5.263	3.890	26,1	1.373	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 für die vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises, die über einen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 15,0 Prozent. Diese liegt deutlich über der Lohnlücke im Landesschnitt (6,4 Prozent). Frauen mit Berufsabschluss, die im Kreis Waldeck-Frankenberg wohnen, verdienen brutto 516 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 37,5 Prozent weniger groß als im hessischen Durchschnitt, in absoluten Zahlen handelt es sich jedoch um nahezu 4.000 Frauen. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 34,8 Prozent deutlich. Diese liegt ebenfalls über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen durchschnittlich um 2.124 Euro niedriger ausfallen als die der Männer. Der Frauenanteil von 36,1 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 406: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Kreis Waldeck-Frankenberg						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	31,8	301	2.430	X	X	X	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	37,5	3.926	3.442	2.926	15,0	516	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	36,1	575	6.108	3.985	34,8	2.124	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.

3.23.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Kreis Waldeck-Frankenberg

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Kreis Waldeck-Frankenberg leben. Dabei handelt es sich um 13.530 Frauen. Darüber hinaus gehen mit 16.498 Personen eine höhere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 4.169 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 151 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 niedrig. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen innerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 407: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Waldeck-Frankenberg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	65.073	59.401	5.671	35.045	31.403	3.641	30.028	27.998	2.030
Vollzeit	45.720	41.454	4.265	32.190	29.013	3.176	13.530	12.441	1.089
ohne Berufsabschluss	7.125	5.792	1.333	4.769	3.732	1.037	2.356	2.060	296
(anerkannter) Berufsabschluss	31.667	30.163	1.503	22.673	21.547	1.125	8.994	8.616	378
akademischer Abschluss	4.251	3.832	419	2.730	2.496	234	1.521	1.336	185
Teilzeit	19.353	17.947	1.406	2.855	2.390	465	16.498	15.557	941
ohne Berufsabschluss	1.917	1.535	382	448	296	152	1.469	1.239	230
(anerkannter) Berufsabschluss	14.197	13.720	477	1.626	1.523	103	12.571	12.197	374
akademischer Abschluss	1.857	1.720	137	421	391	30	1.436	1.329	107

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 408: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Kreis Waldeck-Frankenberg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	12.594	11.398	1.195	4.709	4.216	492	7.885	7.182	703
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	5.952	5.356	595	1.783	1.600	182	4.169	3.756	413
im Nebenjob	6.642	5.210	417	2.926	2.894	238	3.716	1.904	179

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 409: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Kreis Waldeck-Frankenberg, 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	14.762	13.668	1.087	8.605	7.857	744	6.157	5.811	343
Auspendlerinnen und Auspendler	15.928	14.636	1.283	9.500	8.583	909	6.428	6.053	374
Einpendler-Quote**	23,0	23,2	20,7	25,0	25,3	21,9	20,8	20,9	18,4
Auspendler-Quote**	24,4	24,5	23,6	26,9	27,0	25,6	21,5	21,6	19,8

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 410: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Kreis Waldeck-Frankenberg (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	3.226	2.462	756	1.808	1.375	429	1.417	1.088	327
im Rechtskreis SGB III	1.506	1.304	201	834	707	126	673	597	76
im Rechtskreis SGB II	1.719	1.158	555	975	668	303	745	490	252
davon Alleinerziehende	169	129	40	18	15	3	151	114	37

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Kreis Waldeck-Frankenberg zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung 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 16,9 Prozent im Jahr 2021 noch fast doppelt so groß wie im hessischen Durchschnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass Frauen im Kreis deutlich weniger verdienen als in anderen Teilen des Bundeslandes.

Die Lohnlücke ist bei akademisch Qualifizierten mit 31,4 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. In Hessen gilt eigentlich, dass mit sinkendem Qualifikationsniveau auch die Entgeltlücke kleiner wird. Dies ist im Kreis Waldeck-Frankenberg jedoch nicht der Fall. Hier findet sich die geringste Lohnlücke bei Beschäftigten mit Berufsabschluss. Sie beträgt 17,8 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort nur wenig variieren, und zwar zwischen 12,2 Prozent in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen und 16,7 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur 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 Kreises Waldeck-Frankenberg vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.23.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Kreis Waldeck-Frankenberg

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

Die Stellen für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Kreis Waldeck-Frankenberg 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 vorausgesetzt, 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 Kreis Waldeck-Frankenberg zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Helfer mit 16,2 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 29,1 Prozent kann beim Anforderungsniveau Spezialist identifiziert werden. Auch bei den Niveaus Fachkraft sowie Experte sind die Lücken mit 16,9 Prozent und 27,3 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnittswert fallen die Lohnlücken im Kreis für alle Anforderungsniveaus größer aus als in Hessen insgesamt. Zum Teil liegen die Lohnlücken mehr als zehn Prozentpunkte über dem hessischen Durchschnitt. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind allerdings auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 411: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Waldeck-Frankenberg						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	31,1	1.697	2.469	2.070	16,2	399	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	28,5	7.519	3.498	2.909	16,9	590	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	26,8	1.314	4.690	3.327	29,1	1.363	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	30,1	1.112	6.180	4.494	27,3	1.686	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte in **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 bei den Stellen für Fachkräfte die Lücken im Jahr 2021 genau 12,8 Prozent betragen, womit Entgeltgleichheit nicht in Reichweite ist. Frauen verdienen im Schnitt 458 Euro weniger in ihren Bruttomonatsentgelten als Männer. Der Wert liegt deutlich über dem hessischen Durchschnitt von 4,7 Prozent.

Tabelle 412: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Waldeck-Frankenberg						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	17,9	421	2.617	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	8,2	1.108	3.571	3.113	12,8	458	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	7,7	168	4.813	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	12,1	144	6.071	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.

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 Kreis Waldeck-Frankenberg eine Entgeltlücke von 8,4 Prozent besteht. Frauen verdienen im Schnitt 267 Euro weniger in ihren Bruttomonatsentgelten als Männer. Auf dem Anforderungsniveau Experte stellt sich die Lage im Kreis nochmals deutlich verschärfter dar: Hier besteht eine Lohnlücke von 24,7 Prozent, die deutlich höher als im Landesschnitt (13,5 Prozent) ausfällt. Hier verdienen Frauen monatlich 1.473 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 413: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Waldeck-Frankenberg						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	58,8	694	X	2.090	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	65,5	2.915	3.182	2.915	8,4	267	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	54,9	540	X	2.885	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	49,4	664	5.969	4.497	24,7	1.473	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, sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Helfer sowie Fachkraft mit 14,8 Prozent bzw. 14,6 Prozent etwa gleich groß. Auf dem Helferniveau entspricht dies ungefähr der Lage im Landesschnitt, auf Ebene der Fachkräfte ist die Lücke im Kreis Waldeck-Frankenberg deutlich größer als in anderen Teilen Hessens. Frauen verdienen im Kreis Waldeck-Frankenberg monatlich 346 Euro bzw. 479 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen auf dem entsprechenden Anforderungsniveau. Darüber hinaus ist auch die Lohnlücke auf dem Spezialistenniveau mit 26,6 Prozent auffallend groß und liegt über dem hessischen Durchschnitt. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind allerdings auf der Ebene Fachkraft beschäftigt.

Tabelle 414: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Kreis Waldeck-Frankenberg						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	30,4	582	2.345	1.998	14,8	346	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	41,2	3.496	3.290	2.812	14,6	479	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	34,6	606	5.064	3.719	26,6	1.345	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	26,2	304	6.501	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.

3.23.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Kreises Waldeck-Frankenberg 7.623 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 18,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Kreis Waldeck-Frankenberg**. Von den **Männern gehören 13,3 Prozent**, von den **Frauen 32,6 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Kreis Waldeck-Frankenberg mit 18,8 Prozent höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 415: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

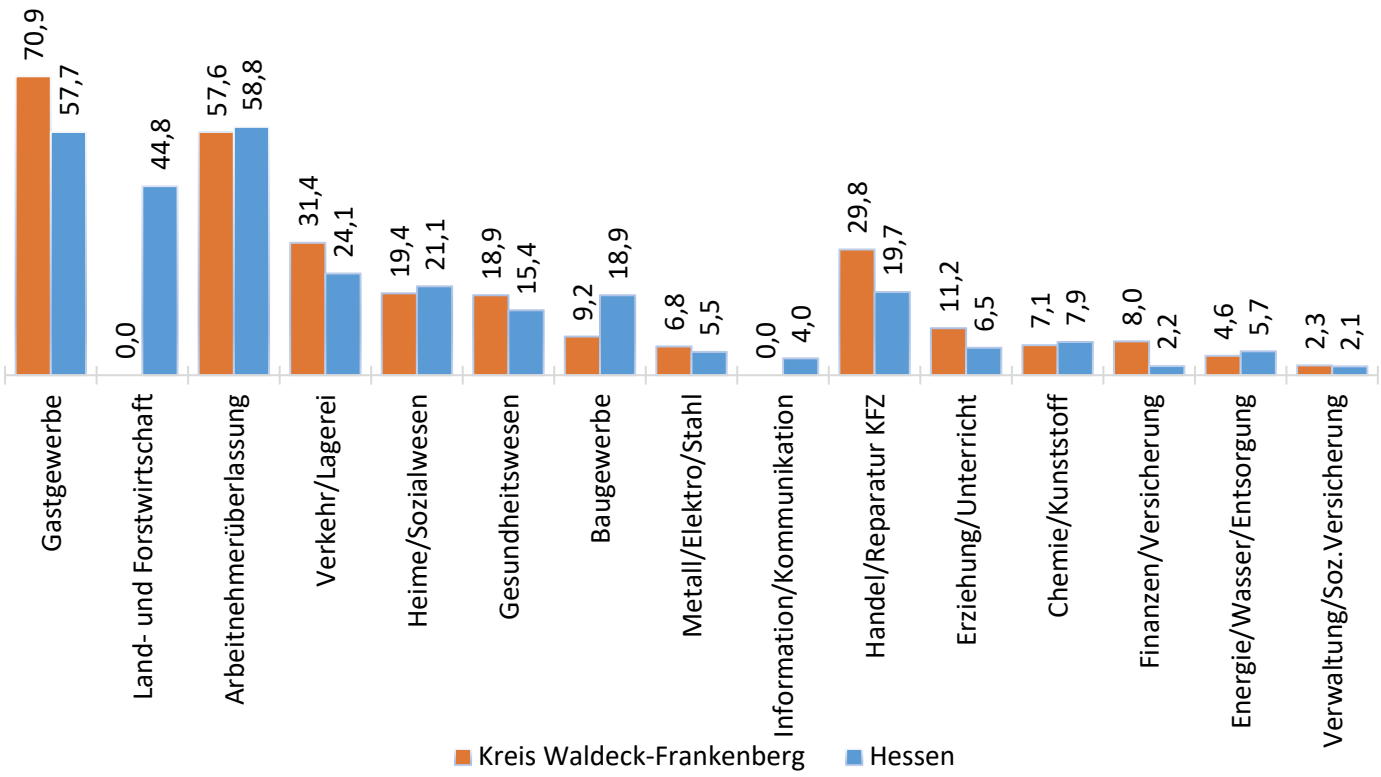
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Kreis Waldeck-Frankenberg	40.480	7.623	18,8	3.827	13,3	3.796	32,6
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. Während im **Gastgewerbe** mehr als zwei Drittel und bei der **Arbeitnehmerüberlassung** mehr als die Hälfte dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Knapp ein Fünftel der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen** und der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) zum unteren Lohnbereich. Dies trifft in der **Handel- und KFZ-Branche** und dem **Verkehrs- und Logistiksektor** auf fast ein Drittel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Kreis Waldeck-Frankenberg sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, dem Verkehrs- und Lagereisektor, dem Gesundheitswesen, dem Metall- und Elektrobereich, der Handel- und KFZ-Branche, in Erziehung und Unterricht, im Bereich Finanzen/Versicherungen sowie in der öffentlichen Verwaltung höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 119: 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.

3.23.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Kreis Waldeck-Frankenberg

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Kreis Waldeck-Frankenberg 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 drei relevanten Qualifikationsniveaus bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Auf dieser Qualifikationsebene fehlen allein 6.090 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 810 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier fehlen 370 Personen.

Tabelle 416: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Waldeck-Frankenberg bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-370
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-6.090
mit akademischem Abschluss	-810

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken bestehen im Kreis Waldeck-Frankenberg bei den Berufen in Unternehmensführung und -organisation, den Reinigungsberufen, den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen, den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 417: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Kreis Waldeck-Frankenberg bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-420
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-360
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-120
	Hoch- und Tiefbauberufe	-110
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-90
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-180
	(Innen-)Ausbauberufe	-60
	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	-90
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-80
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.070
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-360
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-510
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-360
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-130
	Lehrende und ausbildende Berufe	-60
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-640
	Verkaufsberufe	-430
	Reinigungsberufe	-520
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-450
	Berufe in Recht und Verwaltung	-240
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-160
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-110
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-80
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-30

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Kreis Waldeck-Frankenberg ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Insbesondere die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus (Spezialist und Experte) sind groß, jedoch sind auch die Entgeltunterschiede auf dem Fachkraft- und dem Helferniveau deutlich. Besonders bei Stellen, die mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt weniger als Männer.

Im Kreis Waldeck-Frankenberg sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Altenpflege, die Handel- und KFZ-Branche und das Gesundheitswesen. In einigen dieser Branchen sind besonders viele Frauen beschäftigt. In Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für den Kreis Waldeck-Frankenberg werden bis 2026 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 in den Betrieben im Kreis Waldeck-Frankenberg leisten.

3.23.6 Gesamtschau auf den Kreis Waldeck-Frankenberg

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises Waldeck-Frankenberg, 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. Insgesamt zeigt sich jedoch eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken 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 im Kreis jedoch noch deutlich größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann 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 Kreis Waldeck-Frankenberg sind insbesondere 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 Kreis Waldeck-Frankenberg unerlässlich.

Der Kreis Waldeck-Frankenberg 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 Kreis Waldeck-Frankenberg systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.24 Werra-Meißner-Kreis

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.

3.24.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Werra-Meißner-Kreises

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Werra-Meißner-Kreis mit 12,6 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 15,0 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,8 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 wird 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 418: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Werra-Meißner-Kreis	Hessen
2019	15,0%	11,2%
2020	12,6%	9,6%
2021	11,8%	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 Werra-Meißner-Kreis beträgt im Jahr 2021 genau 27,7 Prozent und liegt damit deutlich unter dem hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Auch die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die im Werra-Meißner-Kreis leben, liegen unter dem Landesschnitt. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Werra-Meißner-Kreis mit 11,8 Prozent größer als im Landesschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 419: 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 €
Werra-Meißner-Kreis	27,7	6.086	3.367	2.971	11,8	396
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, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich im Werra-Meißner-Kreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 13,0 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 438 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 27,3 Prozent unterhalb des Landesschnitts von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** beträgt die Lohnlücke sogar 27,6 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.469 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt hier bei 34,3 Prozent und damit etwas unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Werra-Meißner-Kreis auf beiden Qualifikationsniveaus, für die Daten vorliegen, eine größere Lohnlücke. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Werra-Meißner-Kreis liegen unter dem Landesschnitt.

Tabelle 420: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Werra-Meißner-Kreis						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	25,5	367	2.412	X	X	X	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	27,3	4.651	3.378	2.940	13,0	438	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	34,3	829	5.329	3.859	27,6	1.469	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 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 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), 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 13,9 Prozent und ist damit mehr als drei Mal so groß wie in Hessen insgesamt. Damit verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen im Kreis monatlich durchschnittlich 476 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 7,6 Prozent deutlich unter dem hessischen Schnitt.

Die Lohnlücke in den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** liegt im Werra-Meißner-Kreis bei 11,7 Prozent. Auch sie übertrifft den Landesdurchschnitt in Höhe von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 62,1 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren, die Entgelthöhe fällt jedoch deutlich niedriger aus als in den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau der Einwohnerinnen im Werra-Meißner-Kreis niedriger.

Mit 9,2 Prozent ist die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Vergleich der drei Berufssektoren am niedrigsten. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent wiederum kleiner als im Werra-Meißner-Kreis. Einwohnerinnen verdienen im Kreis im Schnitt brutto 299 Euro weniger als Männer. Dabei liegt der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Werra-Meißner-Kreis wohnen, mit 34,8 Prozent unterhalb des Landesschnitts von 38,3 Prozent. Interessant ist, dass im Werra-Meißner-Kreis die Einkommen von Frauen und Männern in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen im Vergleich der Berufssektoren am niedrigsten ausfallen.

Tabelle 421: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Werra-Meißner-Kreis						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	7,6	713	3.434	2.957	13,9	476	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	62,1	2.244	3.405	3.008	11,7	397	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	34,8	3.129	3.238	2.939	9,2	299	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.

In 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 18,4 Prozent. Diese übertrifft die hessische Lohnlücke, die bei 10,8 Prozent liegt. Frauen mit Berufsabschluss, die im Werra-Meißner-Kreis leben, verdienen brutto 635 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil liegt mit 6,6 Prozent unter dem Landesschnitt und ist sehr gering.

Tabelle 422: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Werra-Meißner-Kreis						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	10,7	66	2.513	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	6,6	502	3.443	2.808	18,4	635	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	15,6	121	5.406	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.

In 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 Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 9,1 Prozent. Diese liegt ebenfalls über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Werra-Meißner-Kreis verdienen brutto 296 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 63,6 Prozent hoch, wenn auch geringer als im Landesschnitt.

Tabelle 423: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Werra-Meißner-Kreis						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	62,9	134	X	X	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	63,6	1.695	3.262	2.966	9,1	296	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	57,3	362	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.

In 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 bei den in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern mit Berufsabschluss eine Lohnlücke von 10,2 Prozent. Diese liegt höher als die Lohnlücke im Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Werra-Meißner-Kreis wohnen, verdienen brutto 333 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil fällt mit 36,5 Prozent geringer aus als im Landesschnitt, ist in absoluten Zahlen jedoch als beträchtlich anzusehen.

Tabelle 424: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Werra-Meißner-Kreis						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	27,3	167	X	X	X	X	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	36,5	2.454	3.278	2.944	10,2	333	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	34,2	346	5.367	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.

3.24.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Werra-Meißner-Kreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Werra-Meißner-Kreis leben. Dies betrifft 7.114 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus gehen mit 10.392 eine deutlich höhere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 2.311 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 135 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 für Frauen niedriger als für Männer. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen des Kreises ihr Einkommen innerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 425: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Werra-Meißner-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	37.262	34.796	2.466	19.756	18.085	1.671	17.506	16.711	795
Vollzeit	24.690	22.986	1.704	17.576	16.221	1.355	7.114	6.765	349
ohne Berufsabschluss	3.380	2.899	481	2.258	1.866	392	1.122	1.033	89
(anerkannter) Berufsabschluss	17.627	16.977	650	12.770	12.250	520	4.857	4.727	130
akademischer Abschluss	2.449	2.233	216	1.599	1.450	149	850	783	67
Teilzeit	12.572	11.810	762	2.180	1.864	316	10.392	9.946	446
ohne Berufsabschluss	1.250	1.039	211	391	287	104	859	752	107
(anerkannter) Berufsabschluss	9.118	8.867	251	1.221	1.141	80	7.897	7.726	171
akademischer Abschluss	1.412	1.287	125	353	307	46	1.059	980	79

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 426: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Werra-Meißner-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	6.414	5.959	455	2.312	2.129	183	4.102	3.830	272
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	3.525	3.257	268	1.214	1.118	96	2.311	2.139	172
im Nebenjob	2.889	6.042	591	1.098	2.135	291	1.791	4.161	300

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 427: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Werra-Meißner-Kreis, 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	7.009	6.560	449	3.685	3.392	293	3.324	3.168	156
Auspendlerinnen und Auspendler	15.665	14.500	1.159	9.959	9.082	872	5.706	5.418	287
Einpendler-Quote**	24,5	24,3	26,7	27,1	27,0	28,1	22,1	22,0	24,5
Auspendler-Quote**	42,0	41,5	48,7	50,1	49,8	54,1	32,7	32,5	37,5

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 428: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Werra-Meißner-Kreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	2.771	2.229	540	1.624	1.299	324	1.146	930	216
im Rechtskreis SGB III	1.112	978	133	662	568	94	450	410	40
im Rechtskreis SGB II	1.659	1.251	406	962	731	230	697	520	176
davon Alleinerziehende	149	126	23	14	11	3	135	115	20

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Werra-Meißner-Kreis zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, im ersten Pandemiejahr ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücke als noch in den Vorpandemiejahren. Allerdings sind die Lohnlücken mit 12,6 Prozent im Jahr 2020 und mit 11,8 Prozent im Jahr 2021 noch etwas größer als im hessischen Durchschnitt.

Die Lohnlücke ist bei akademisch Qualifizierten mit 27,6 Prozent am größten und liegt über dem hessischen Schnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer ist die Lohnlücke. Bei Beschäftigten mit Berufsabschluss beträgt diese 13,0 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren variieren die Lohnlücken nur gering und zwar zwischen 9,2 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen und 13,9 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass weit 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 Werra-Meißner-Kreises 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.

3.24.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Werra-Meißner-Kreis

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte im Werra-Meißner-Kreis 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 Werra-Meißner-Kreis 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 vorausgesetzt, 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 Werra-Meißner-Kreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 auf dem Anforderungsniveau Fachkraft mit 10,6 Prozent. Die größte Lohnlücke mit 24,4 Prozent kann auf dem Spezialistenniveau identifiziert werden. Auch auf dem Helferniveau ist die Lücke mit 16,3 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum jeweiligen Durchschnittswert sind die Lohnlücken höher als in Hessen insgesamt. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind allerdings auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 429: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Werra-Meißner-Kreis						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	29,0	581	2.559	2.141	16,3	418	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	30,8	3.041	3.076	2.749	10,6	327	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	32,3	636	4.086	3.088	24,4	998	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	32,9	482	5.518	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, können keine Aussagen hinsichtlich der Entgeltgleichheit getroffen werden, da bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten die Aussagekraft von Entgeltverteilungen eingeschränkt ist. 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.

Tabelle 430: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Werra-Meißner-Kreis						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	12,0	126	2.660	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	5,6	248	3.107	X	X	X	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	5,6	45	4.310	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	11,4	42	X	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.

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 eine Entgeltlücke in Höhe von 7,9 Prozent besteht. Im Landesschnitt wirkt sich die Entgeltlücke hingegen zuungunsten von Männern aus. Diese verdienen über ganz Hessen hinweg im Schnitt 58 Euro weniger als Frauen, während sie im Werra-Meißner-Kreis 248 Euro mehr als die weiblichen Fachkräfte verdienen.

Tabelle 431: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Werra-Meißner-Kreis						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	66,6	271	X	X	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	66,6	1.130	3.128	2.881	7,9	248	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	61,9	352	X	X	X	X	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	51,6	300	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.

Auch 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 in den Betrieben im Werra-Meißner-Kreis noch nicht erreicht ist. Die Lohnlücke beträgt hier 7,4 Prozent bzw. monatlich 218 Euro. Dies steht entgegen der Lage in Hessen insgesamt, wo bereits Entgeltgleichheit erreicht ist.

Tabelle 432: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Werra-Meißner-Kreis						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	33,8	184	X	X	X	X	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	43,9	1.663	2.957	2.739	7,4	218	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	40,2	239	X	X	X	X	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	27,2	140	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.

3.24.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Werra-Meißner-Kreises 3.586 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 Werra-Meißner-Kreis**. Von den **Männern gehören 18,2 Prozent**, von den **Frauen 35,0 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Werra-Meißner-Kreis mit 23,4 Prozent deutlich höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 433: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

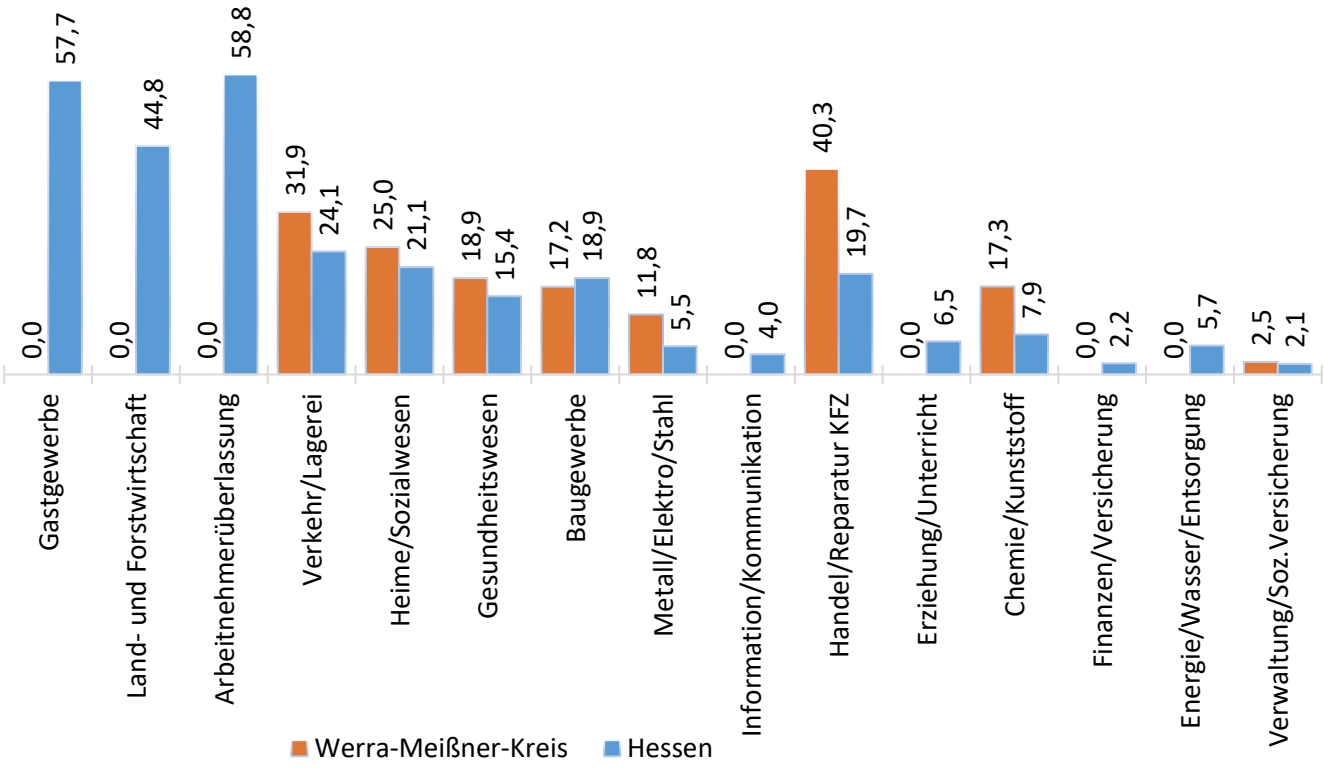
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Werra-Meißner-Kreis	15.316	3.586	23,4	1.928	18,2	1.658	35,0
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 die Anteile beispielsweise in der öffentlichen Verwaltung im einstelligen Prozentbereich. In anderen Branchen gehören hingegen zwischen 15 und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten zum unteren Lohnbereich. Dies trifft auf die **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), das **Gesundheitswesen**, das **Baugewerbe** sowie den **Chemie- und Kunststoffsektor** zu. Im **Verkehrs- und Logistiksektor** und in der **Handel- und KFZ-Branche** gehören sogar jeweils 30 Prozent und mehr den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Lohnbereich an.

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

Abbildung 120: 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.

3.24.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Werra-Meißner-Kreis

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Werra-Meißner-Kreis 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 drei relevanten Qualifikationsniveaus bestehen hinsichtlich von Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 3.330 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 460 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier fehlen 180 Personen.

Tabelle 434: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Werra-Meißner-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-180
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-3.330
mit akademischem Abschluss	-460

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken im Werra-Meißner-Kreis bestehen in den Berufen der Erziehung sowie in den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 435: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Werra-Meißner-Kreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-160
	Hoch- und Tiefbauberufe	-50
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-30
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-20
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-20
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-20
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-10
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-590
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-390
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-300
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-210
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-70
	Lehrende und ausbildende Berufe	-80
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-360
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-340
	Reinigungsberufe	-220
	Berufe in Recht und Verwaltung	-160
	Verkaufsberufe	-140
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-90
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-140

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Werra-Meißner-Kreis ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Das Ausmaß der Lohnlücken variiert zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Insbesondere die Lohnlücke auf dem Anforderungsniveau Spezialist ist groß. Jedoch liegen auch die Lohnlücken für die beiden anderen Anforderungsniveaus (Helfer und Fachkraft) im zweistelligen Bereich und damit über dem hessischen Durchschnitt.

Im Werra-Meißner-Kreis 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. 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 Werra-Meißner-Kreis werden bis 2026 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 Werra-Meißner-Kreis leisten.

3.24.6 Gesamtschau auf den Werra-Meißner-Kreis

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Werra-Meißner-Kreises, 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. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders im ersten Pandemiejahr 2020 hat sich deren Verkleinerung nochmals dynamisiert. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken im Kreis jedoch noch größer.

Ihre Verringerung kann 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 Werra-Meißner-Kreis 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 Werra-Meißner-Kreis vermutlich unerlässlich.

Der Werra-Meißner-Kreis 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 Werra-Meißner-Kreis systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.25 Wetteraukreis

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.

3.25.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Wetteraukreises

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken im Wetteraukreis mit 11,6 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 12,5 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, nimmt weiter an Fahrt auf. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -1,0 Prozent schneller verkleinert als 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 aktuell 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 436: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	Wetteraukreis	Hessen
2019	12,5%	11,2%
2020	11,6%	9,6%
2021	10,6%	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 Wetteraukreis beträgt im Jahr 2021 genau 32,8 Prozent und liegt damit sehr nahe am hessischen Durchschnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen, die im Wetteraukreis leben, etwas niedriger als im Landesschnitt ausfallen, während die Bruttomonatseinkommen der Männer über dem Hessenschnitt liegen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist im Wetteraukreis mit 10,6 Prozent noch etwas größer als in Hessen insgesamt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 nur noch 9,0 Prozent.

Tabelle 437: 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 €
Wetteraukreis	32,8	26.823	3.891	3.477	10,6	414
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.

Das Ausmaß der Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung unterscheiden sich im Wetteraukreis deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 11,7 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 309 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ohne Berufsabschluss liegt bei 27,9 Prozent und damit über dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 9,6 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 354 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Frauenanteil liegt mit 34,0 Prozent ebenfalls über dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke bei 28,9 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.891 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 33,9 Prozent und damit deutlich unter dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich im Wetteraukreis auf zwei der drei Qualifikationsniveaus eine größere Lohnlücke. Nur für Personen mit Berufsausbildung ist sie im Wetteraukreis kleiner. Die Durchschnittseinkommen der Frauen im Wetteraukreis liegen nah am Landesdurchschnitt bzw. für Frauen mit anerkanntem Berufsabschluss sogar darüber.

Tabelle 438: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Wetteraukreis						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	27,9	1.932	2.630	2.321	11,7	309	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	34,0	17.332	3.696	3.342	9,6	354	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	33,9	5.943	6.549	4.658	28,9	1.891	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), 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, beträgt 6,3 Prozent und ist damit nur etwas größer als im hessischen Durchschnitt. Damit verdienen Frauen in Vollzeit im Schnitt monatlich brutto 241 Euro weniger als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 10,3 Prozent unterhalb des hessischen Schnitts.

Mit 7,5 Prozent lässt sich bei den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen** ebenfalls eine Lohnlücke im Wetteraukreis feststellen. Diese liegt nah am Landesschnitt von 7,0 Prozent. Der Frauenanteil ist mit 64,3 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren und befindet sich in diesem Berufssektor über dem hessischen Schnitt. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt ist das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen im Wetteraukreis etwas niedriger.

Mit 12,2 Prozent ist die Lohnlücke in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen** im Wetteraukreis im Vergleich zu den anderen beiden Berufssektoren höher. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent deutlich kleiner als im Wetteraukreis. Einwohnerinnen verdienen im Kreis im Schnitt brutto 506 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten, die im Wetteraukreis wohnen, mit 37,8 Prozent wie auch im Landesschnitt bzw. 38,3 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass im Wetteraukreis die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen oberhalb jener in den Produktions- und MINT-Berufen liegen.

Tabelle 439: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	Wetteraukreis						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	10,3	2.813	3.805	3.564	6,3	241	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	64,3	8.195	3.480	3.218	7,5	262	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	37,8	15.815	4.129	3.624	12,2	506	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.

In 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 in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 10,6 Prozent. Diese liegt nahe der Lohnlücke im Landesschnitt von 10,8 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Wetteraukreis leben, verdienen brutto 386 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 8,2 Prozent etwas unter dem Landesschnitt und sehr gering. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 23,6 Prozent deutlich. Diese liegt über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.483 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 17,7 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 440: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Wetteraukreis						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	12,0	278	2.755	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	8,2	1.432	3.656	3.270	10,6	386	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	17,7	923	6.272	4.790	23,6	1.483	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 Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss eine Lohnlücke von 6,0 Prozent. Diese liegt knapp über der Lohnlücke im Landesschnitt von 5,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im Wetteraukreis verdienen brutto 200 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 68,6 Prozent hoch und liegt über dem Landesschnitt. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 20,4 Prozent deutlich. Diese übertrifft den Landesschnitt ebenfalls. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die im Kreis leben, um 1.099 Euro niedriger ausfallen als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 57,6 Prozent liegt über dem Landesschnitt.

Tabelle 441: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Wetteraukreis						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	55,6	573	X	2.193	X	X	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	68,6	5.632	3.347	3.147	6,0	200	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	57,6	1.632	5.376	4.277	20,4	1.099	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 bei den in Vollzeit beschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreises, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 8,0 Prozent. Entgeltgleichheit ist damit im Gegensatz zur Landesebene noch nicht in Reichweite. Bei sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss besteht eine Lohnlücke von 9,2 Prozent. Diese liegt über dem Landesschnitt von 6,4 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss, die im Wetteraukreis wohnen, verdienen brutto 353 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil ist mit 40,5 Prozent etwas unter dem Landesschnitt, aber von beträchtlicher Größe. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 30,0 Prozent deutlich. Diese liegt über dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 2.084 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 35,7 Prozent liegt unter jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 442: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	Wetteraukreis						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	30,3	1.081	2.600	2.392	8,0	208	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	40,5	10.268	3.837	3.484	9,2	353	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	35,7	3.388	6.953	4.870	30,0	2.084	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.

3.25.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern im Wetteraukreis

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die im Wetteraukreis leben. Dies betrifft 30.006 Frauen, die in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Darüber hinaus gehen mit 28.886 eine annähernd gleiche Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 7.344 Frauen, die im Kreis ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 428 Arbeitslose sind alleinerziehende Frauen. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind inklusive 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. Dies zeigt, dass viele Einwohnerinnen und Einwohner des Kreises ihr Einkommen außerhalb von dessen Grenzen erwirtschaften. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 443: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Wetteraukreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	125.247	107.581	17.662	66.355	55.699	10.653	58.892	51.882	7.009
Vollzeit	89.345	76.716	12.626	59.339	50.332	9.005	30.006	26.384	3.621
ohne Berufsabschluss	11.580	8.249	3.331	7.716	5.211	2.505	3.864	3.038	826
(anerkannter) Berufsabschluss	52.601	48.128	4.472	34.532	31.439	3.093	18.069	16.689	1.379
akademischer Abschluss	17.830	15.853	1.975	11.702	10.561	1.139	6.128	5.292	836
Teilzeit	35.902	30.865	5.036	7.016	5.367	1.648	28.886	25.498	3.388
ohne Berufsabschluss	4.888	3.456	1.432	1.698	1.122	576	3.190	2.334	856
(anerkannter) Berufsabschluss	21.545	19.805	1.740	2.853	2.490	363	18.692	17.315	1.377
akademischer Abschluss	6.118	5.552	566	1.350	1.216	134	4.768	4.336	432

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 444: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 im Wetteraukreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	22.799	18.957	3.841	8.965	7.399	1.566	13.834	11.558	2.275
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	11.315	9.464	1.850	3.971	3.402	569	7.344	6.062	1.281
im Nebenjob	11.484	5.991	608	4.994	5.098	312	6.490	1.924	296

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 445: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 im Wetteraukreis, 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	34.789	28.281	6.492	21.649	16.861	4.776	13.140	11.420	1.716
Auspendlerinnen und Auspendler	69.397	60.547	8.809	40.299	34.605	5.674	29.098	25.942	3.135
Einpendler-Quote**	38,6	37,6	43,4	45,4	44,3	49,6	31,0	30,8	32,2
Auspendler-Quote**	55,6	56,4	51,1	60,7	62,0	54,1	49,9	50,3	46,5

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 446: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 im Wetteraukreis (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	7.286	4.961	2.313	4.131	2.844	1.281	3.154	2.117	1.032
im Rechtskreis SGB III	3.286	2.538	747	1.898	1.418	479	1.388	1.121	268
im Rechtskreis SGB II	4.000	2.423	1.566	2.234	1.426	802	1.766	997	764
davon Alleinerziehende	470	298	172	42	31	11	428	267	161

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

Im Wetteraukreis 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 11,6 Prozent im Jahr 2020 und mit 10,6 Prozent im Jahr 2021 weiterhin größer als im hessischen Durchschnitt. Dies geht überwiegend darauf zurück, dass die männlichen Einwohner im Kreis etwas mehr als im Landesschnitt verdienen, was auf Frauen jedoch nicht zutrifft.

Die Lohnlücke ist bei akademisch Qualifizierten mit 28,9 Prozent am größten und liegt damit deutlich über dem hessischen Schnitt von 24,9 Prozent. In Hessen gilt eigentlich, dass je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, umso geringer auch die Lohnlücke ausfällt. Dies ist im Wetteraukreis nicht der Fall. Hier findet sich die geringste Lohnlücke bei Beschäftigten mit Berufsabschluss. Sie beträgt 9,6 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort nur etwas variieren, und zwar zwischen 6,3 Prozent in den Produktions- und MINT-Berufen und 12,2 Prozent in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen des Wetteraukreises können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr 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 Wetteraukreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken im Kreis zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.

3.25.3 Lohnlücken bei den Betrieben im Wetteraukreis

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte im Wetteraukreis 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 Wetteraukreis 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 vorausgesetzt, 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 Wetteraukreis zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 5,0 Prozent. Hier ist Entgeltgleichheit bereits in Reichweite. Die größte Lohnlücke mit 23 Prozent kann auf dem Expertenniveau identifiziert werden. Auch auf dem Helfer- und Spezialistenniveau sind die Lücken mit 11,7 Prozent bzw. 17,2 Prozent beträchtlich. Im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnitt sind die Lohnlücken bei den Anforderungsniveaus Fachkraft sowie Experte im Wetteraukreis etwas höher, allerdings liegen sie dort absolut auf einem niedrigen Niveau.

Tabelle 447: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Wetteraukreis						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	29,9	2.557	2.402	2.120	11,7	282	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	33,6	10.643	3.244	3.082	5,0	162	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	28,8	2.402	4.605	3.813	17,2	791	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	31,5	2.486	6.184	4.759	23,0	1.425	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit **Produktions- und MINT-Berufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Land-, Forst- und Gartenbauberufen (S11), Fertigungsberufen (S12), Fertigungstechnischen Berufen (S13), Bau- und Ausbauberufen (S14) und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (S41) bestehen, wird deutlich, dass auf dem Anforderungsniveau Fachkraft im Kreis eine Lohnlücke von 6,3 Prozent besteht, welche über dem hessischen Durchschnitt liegt. Auf diesen Stellen verdienen Frauen im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit 208 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen in der gleichen Region. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit in Produktions- und MINT-Berufen sind auf der Ebene Fachkraft beschäftigt.

Tabelle 448: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Wetteraukreis						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	11,4	409	2.469	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	7,3	830	3.298	3.090	6,3	208	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	10,0	342	4.531	X	X	X	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	18,8	490	5.983	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.

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 Wetteraukreis keine Entgeltlücke mehr besteht. Dies ist vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass es sich hier vor allem um frauendominierte Berufe 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. Wie im Wetterauskreis wirkt sich die Entgeltlücke auch im Landesschnitt etwas zuungunsten von Männern aus. Auf den höheren Anforderungsniveaus stellt sich die Lage im Wetteraukreis jedoch anders dar. Hier bestehen Lohnlücken von 13,8 Prozent (Spezialist) bzw. 14,7 Prozent (Experte). Beide liegen etwas über dem Landesschnitt.

Tabelle 449: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Wetteraukreis						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	68,1	944	X	2.149	X	X	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	70,2	3.768	3.037	3.109	-2,4	-72	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	56,9	671	3.605	3.107	13,8	498	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	53,7	1.155	5.357	4.571	14,7	786	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 Wetteraukreis nahezu erreicht ist. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt, wo dies bereits erreicht wurde. Allerdings sind die Lohnlücken auf den Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte mit 18,8 Prozent und 21,6 Prozent sehr groß. Dies entspricht der Situation im Bundesland. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Helferniveau sowohl im Wetteraukreis als auch im hessischen Durchschnitt deutliche Entgeltlücken bestehen. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind allerdings auf der Ebene Fachkraft beschäftigt. Dort besteht nahezu Entgeltgleichheit. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 450: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	Wetteraukreis						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	33,7	1.204	2.365	2.072	12,4	293	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	40,7	6.045	3.189	3.065	3,9	124	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	37,2	1.389	5.083	4.129	18,8	954	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	26,9	841	6.787	5.318	21,6	1.469	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.

3.25.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben des Wetteraukreises 11.369 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 20,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Wetteraukreis**. Von den **Männern gehören 16,7 Prozent**, von den **Frauen 27,4 Prozent** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich ist im Wetteraukreis mit 20,2 Prozent höher als im hessischen Durchschnitt mit 15,2 Prozent.

Tabelle 451: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

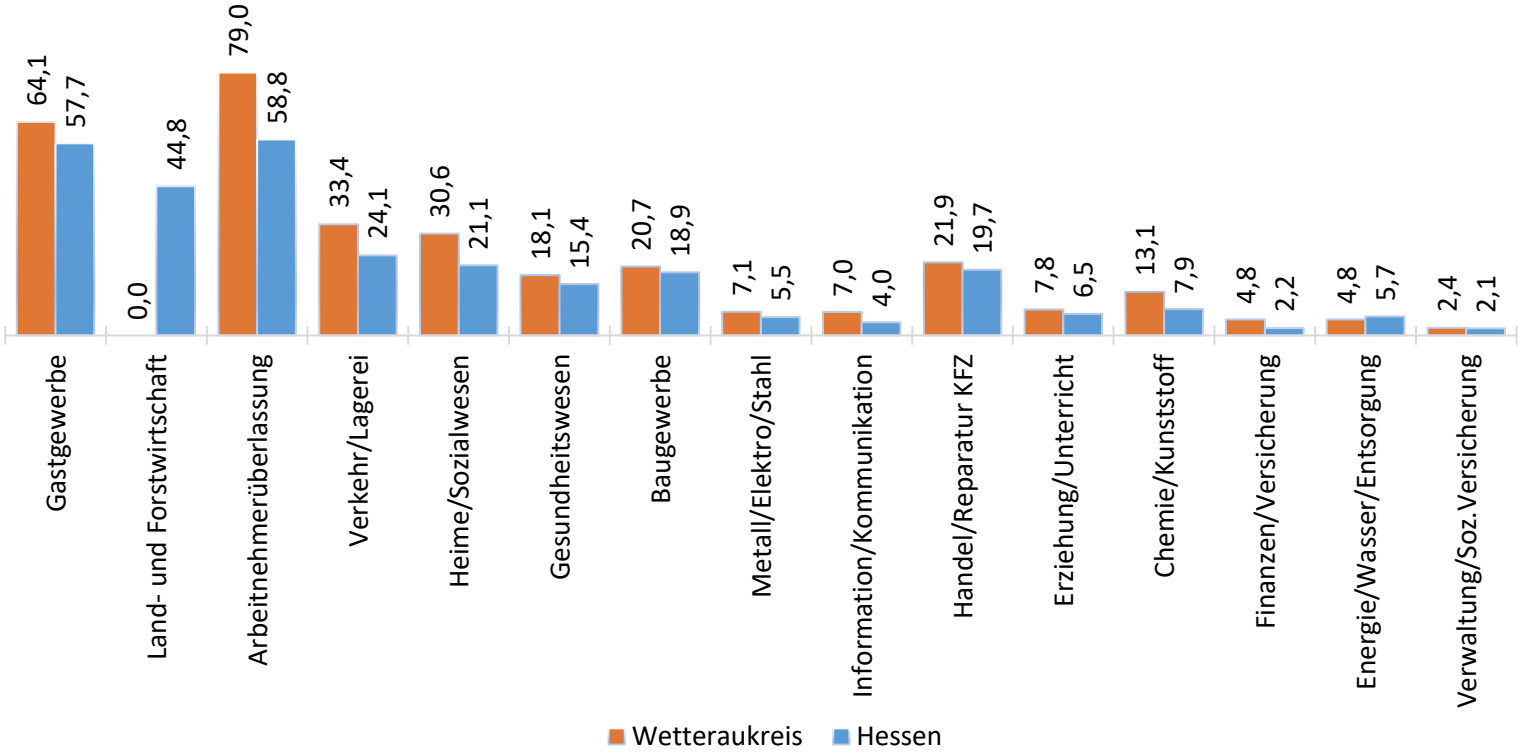
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Wetteraukreis	56.401	11.369	20,2	6.411	16,7	4.958	27,4
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. Während im **Gastgewerbe** fast zwei Drittel und in der **Arbeitnehmerüberlassung** sogar mehr als drei Viertel dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, dem Energie-, Wasser- und Entsorgungssektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen 15 und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Handel- und KFZ-Branche** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich. Dies trifft in der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen) und im **Verkehrs- und Logistiksektor** auf ein knappes Drittel der Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit zu.

Im Wetteraukreis sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich im Gastgewerbe, der Arbeitnehmerüberlassung, dem Verkehrs- und Lagereisektor, der Altenpflege (Heime/Sozialwesen), dem Gesundheitswesen, dem Baugewerbe, dem Metall- und Elektrobereich, der Informationsbranche, der Handel- und KFZ-Branche, in Erziehung und Unterricht, im Chemie- und Kunststoffsektor, im Bereich Finanzen/Versicherungen sowie in der öffentlichen Verwaltung höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 121: 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.

3.25.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts im Wetteraukreis

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird im Wetteraukreis auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und für einzelne Berufsgruppen Fachkräftemangel prognostiziert. Der Umfang des Fachkräftemangels variiert zwischen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen deutlich.

Die größten Engpässe im Vergleich der drei relevanten Qualifikationsniveaus bestehen bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Dort fehlen alleine 6.760 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit akademischem Abschluss. Hier fehlen 1.860 Personen. Deutlich geringer ist die Lücke beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Hier fehlen 70 Personen.

Tabelle 452: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Wetteraukreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	-70
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-6.760
mit akademischem Abschluss	-1.860

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken im Wetteraukreis bestehen bei den Berufen in Unternehmensführung und -organisation, den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 453: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte im Wetteraukreis bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-510
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-230
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-120
	Gartenbauberufe und Floristik	-30
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-140
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-90
	Hoch- und Tiefbauberufe	-100
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-130
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-30
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-40
	(Innen-)Ausbauberufe	-40
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-20
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-20
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-880
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-990
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-300
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	-400
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	-20
	Lehrende und ausbildende Berufe	-150
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	-840
	Verkaufsberufe	100
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-440
	Reinigungsberufe	-480
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-110
	Berufe in Recht und Verwaltung	-220
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-80
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-40

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die im Wetteraukreis ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Die Größen der Lohnlücken variieren zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit in Reichweite ist, sind besonders die Lohnlücken auf den beiden höheren Anforderungsniveaus groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Fünftel weniger als Männer. Jedoch befinden sich die Lohnlücken bei Stellen auf dem Helferniveau ebenfalls im zweistelligen Bereich.

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

Für den Wetteraukreis werden bis 2026 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 Wetteraukreis darstellen.

3.25.6 Gesamtschau auf den Wetteraukreis

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern des Wetteraukreises, 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 dem Anforderungsniveau Fachkraft ist im Wetteraukreis im Schnitt Entgeltgleichheit in Reichweite. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken 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 im Wetteraukreis jedoch noch etwas größer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann im Wetteraukreis 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 Wetteraukreis sind besonders 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 Wetteraukreis unerlässlich.

Der Wetteraukreis 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 Wetteraukreis systematisch bei diesen notwendigen Aktivitäten unterstützen.

3.26 Kreisfreie Stadt Wiesbaden

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.

3.26.1 Lohnlücken von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Wiesbaden

Im ersten Pandemiejahr 2020 sind die Lohnlücken in der kreisfreien Stadt Wiesbaden mit 5,7 Prozent deutlich kleiner als noch im Vorpandemiejahr 2019 mit 7,1 Prozent. Die Veränderungsdynamik während der Pandemie, also von 2020 zu 2021, verlangsamt sich allerdings wieder. Im Jahr 2021 haben sich die Lohnlücken mit -0,5 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 wird 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 aktuell 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 454: Lohnlücken* zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, differenziert nach Regionen (Wohnort) und Jahren (Stand 31.12.), Angaben in Prozent

Jahr	kreisfreie Stadt Wiesbaden	Hessen
2019	7,1%	11,2%
2020	5,7%	9,6%
2021	5,2%	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 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden beträgt im Jahr 2021 genau 36,8 Prozent und liegt damit deutlich über dem hessischen Schnitt von 32,7 Prozent. Interessant ist zudem, dass die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern, die in der kreisfreien Stadt Wiesbaden leben, höher als im Landesschnitt ausfallen. Die **durchschnittliche Lohnlücke ist in der kreisfreien Stadt Wiesbaden mit 5,2 Prozent nur noch etwas mehr als halb so groß wie im hessischen Durchschnitt**. Dort beträgt die Lohnlücke im Jahr 2021 noch 9,0 Prozent.

Tabelle 455: 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 €
kreisfreie Stadt Wiesbaden	36,8	26.237	3.943	3.739	5,2	204
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, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind, unterscheiden sich in der kreisfreien Stadt Wiesbaden deutlich zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus von Beschäftigten.

Für **Beschäftigte ohne Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 3,0 Prozent. Frauen ohne Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 80 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Eine Entgeltgleichheit ist damit nahezu erreicht. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ohne Berufsabschluss liegt bei 25,0 Prozent und damit unter dem Landesschnitt.

Bei den **Beschäftigten mit Berufsabschluss** beträgt die Lohnlücke 5,0 Prozent. Frauen mit Berufsabschluss verdienen brutto im Schnitt 185 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Hier gerät Entgeltgleichheit in Reichweite. Der Frauenanteil liegt mit 38,5 Prozent deutlich über dem Landesschnitt von 33,0 Prozent.

Bei den **Beschäftigten mit akademischem Abschluss** liegt die Lohnlücke hingegen bei 24,3 Prozent. Akademikerinnen verdienen brutto im Schnitt 1.504 Euro weniger als Männer auf dem gleichen Qualifikationsniveau. Der Frauenanteil liegt bei 40,4 Prozent und damit ebenfalls deutlich über dem Landesschnitt von 36,5 Prozent.

Im Vergleich mit dem hessischen Durchschnitt zeigt sich in der kreisfreien Stadt Wiesbaden auf allen drei Qualifikationsniveaus eine kleinere Lohnlücke. Auch die Durchschnittseinkommen der Frauen in der kreisfreien Stadt Wiesbaden liegen, abgesehen von den Einwohnerinnen mit akademischem Abschluss, über dem Landesschnitt.

Tabelle 456: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte* ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	kreisfreie Stadt Wiesbaden						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	25,0	1.827	2.707	2.627	3,0	80	26,7	40.037	2.658	2.471	7,1	188
(anerkannter) Berufsabschluss	38,5	13.847	3.666	3.481	5,0	185	33,0	314.017	3.705	3.330	10,1	375
akademischer Abschluss	40,4	8.692	6.187	4.683	24,3	1.504	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 der kreisfreien Stadt 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), 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 bei den **Produktions- und MINT-Berufen**, also den mathematisch-technischen Berufen, fällt zuungunsten von Männern aus. Dort verdienen Frauen in Vollzeit monatlich im Schnitt brutto 133 Euro mehr als Männer. Der Frauenanteil in diesem Berufssektor liegt mit 13,7 Prozent über dem Landesschnitt.

Mit 5,8 Prozent lässt sich für die **personenbezogenen Dienstleistungsberufe,** die im Vergleich der Berufssektoren größte Lohnlücke in der kreisfreien Stadt Wiesbaden feststellen, auch wenn diese noch unterhalb des hessischen Durchschnitts von 7,0 Prozent liegt. Der Frauenanteil ist mit 60,7 Prozent deutlich größer als in den anderen Berufssektoren. Mit Blick auf die Entgelthöhe zeigt sich, dass diese deutlich niedriger liegt als bei den kaufmännischen und wirtschaftlichen oder den Produktions- und MINT-Berufen. Im Vergleich zum Landesschnitt fällt das durchschnittliche Entgeltniveau von Einwohnerinnen in der kreisfreien Stadt Wiesbaden allerdings höher aus.

1,7 Prozent beträgt die Lohnlücke bei den in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit tätigen Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt in den **kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen**. Eine Entgeltgleichheit ist hier nahezu erreicht. Im hessischen Schnitt ist die Lücke mit 7,4 Prozent deutlich größer als in Wiesbaden. Einwohnerinnen verdienen im Schnitt brutto nur 66 Euro weniger als Männer. Dabei ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten mit 41,0 Prozent wie auch im Landesschnitt mit 38,3 Prozent relativ groß. Interessant ist, dass in der kreisfreien Stadt Wiesbaden die Einkommen von Frauen in den kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen schon nah an jenen in den Produktions- und MINT-Berufen liegen.

Tabelle 457: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Berufssektoren und Regionen (Wohnort)

Berufssektor	kreisfreie Stadt Wiesbaden						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
Produktions- und MINT-Berufe	13,7	2.847	4.013	4.146	- 3,3	-133	11,6	66.093	3.882	3.728	4,0	154
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	60,7	8.130	3.534	3.328	5,8	206	61,5	162.416	3.499	3.253	7,0	245
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	41,0	15.260	3.979	3.913	1,7	66	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 Beschäftigten, die über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke von 5,0 Prozent. Diese liegt unter der Lohnlücke im Landesschnitt, welche 10,8 Prozent beträgt. Frauen mit Berufsabschluss, die in der kreisfreien Stadt Wiesbaden leben, verdienen brutto 194 Euro weniger als Männer. Ihr Anteil fällt mit 9,1 Prozent zwar etwas höher aus als im Landesschnitt, ist insgesamt jedoch als eher gering anzusehen. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine wesentlich größere Lohnlücke von 20,8 Prozent deutlich. Diese liegt über dem Landesschnitt. Daraus resultiert, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.244 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 24,8 Prozent liegt über jenem bei den beruflich Qualifizierten.

Tabelle 458: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	kreisfreie Stadt Wiesbaden						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	8,7	199	2.997	X	X	X	13,4	6.924	2.895	2.706	6,5	189
(anerkannter) Berufsabschluss	9,1	955	3.840	3.646	5,0	194	8,7	31.212	3.776	3.367	10,8	409
akademischer Abschluss	24,8	1.471	5.968	4.724	20,8	1.244	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.

In 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 der kreisfreien Stadt Wiesbaden, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke zuungunsten von Männern. Bei Personen mit anerkanntem Berufsabschluss besteht hingegen eine geringe Lohnlücke von 3,4 Prozent. Diese liegt unter dem Landesschnitt, und Entgeltgleichheit ist hier nahezu erreicht. Frauen mit Berufsabschluss in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung in der kreisfreien Stadt Wiesbaden verdienen brutto 112 Euro weniger als Männer. Dies betrifft viele Frauen, ihr Anteil ist mit 65,9 Prozent hoch. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen wird eine größere Lohnlücke von 19,0 Prozent deutlich, die dem Landesschnitt entspricht. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen mit akademischem Abschluss, die in der kreisfreien Stadt leben, um 1.041 Euro niedriger sind als die der männlichen Einwohner mit akademischem Abschluss. Der Frauenanteil von 57,7 Prozent liegt über dem Landesschnitt.

Tabelle 459: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	kreisfreie Stadt Wiesbaden						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	48,4	587	2.306	2.398	- 4,0	-92	53,0	11.875	2.258	2.307	- 2,2	-49
(anerkannter) Berufsabschluss	65,9	4.690	3.256	3.145	3,4	112	66,6	103.301	3.329	3.150	5,4	179
akademischer Abschluss	57,7	2.334	5.467	4.427	19,0	1.041	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 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 bei den in Vollzeit Beschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen, eine Lohnlücke zuungunsten von Männern. Frauen verdienen in der kreisfreien Stadt Wiesbaden monatlich 110 Euro mehr als Männer. Ebenso stellt sich die Lage bei den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss dar. Auch hier verdienen Frauen brutto 73 Euro mehr als Männer. Bei den Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen zeigt sich hingegen eine deutliche Lohnlücke von 26,7 Prozent. Diese liegt nahe dem Landesschnitt. Dies bedeutet, dass die Bruttomonatsentgelte von Frauen um 1.747 Euro niedriger sind als die von Männern. Der Frauenanteil von 42,4 Prozent liegt knapp unter jenem bei den beruflich Qualifizierten, ist jedoch als vergleichsweise hoch anzusehen.

Tabelle 460: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Qualifikationsniveaus und Regionen (Wohnort)

Qualifikationsniveau	kreisfreie Stadt Wiesbaden						Hessen					
	Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke		Frauenanteil*		durchschnittliches Bruttomonatsentgelt (Median) in €		durchschnittliche Lohnlücke	
	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €	in %	absolut	Männer	Frauen	in %	in €
ohne Berufsabschluss	27,3	1.041	2.611	2.721	- 4,2	-110	28,0	21.238	2.559	2.497	2,4	62
(anerkannter) Berufsabschluss	44,6	8.202	3.577	3.651	- 2,0	-73	40,9	179.504	3.679	3.443	6,4	237
akademischer Abschluss	42,4	4.887	6.542	4.795	26,7	1.747	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.

3.26.2 Rahmendaten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in der kreisfreien Stadt Wiesbaden

Die Daten im vorangegangenen Teil beziehen sich ausschließlich auf Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die in der kreisfreien Stadt Wiesbaden leben. Dies entspricht 29.114 Frauen. Darüber hinaus gehen mit 24.225 eine etwas geringere Zahl an Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach. Zudem befinden sich noch weitere 6.610 Frauen, die in der kreisfreien Stadt ansässig sind, in einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, und 1.047 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 für Frauen niedriger als für Männer. Dennoch erwirtschaften viele Einwohnerinnen der kreisfreien Stadt ihr Einkommen auch außerhalb von deren Grenzen. Die Auspendlerquote ergibt sich auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Wohnort.

Tabelle 461: Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* zum 31.12.2021 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	111.506	86.762	24.737	58.167	43.537	14.628	53.339	43.225	10.109
Vollzeit	77.769	61.400	16.363	48.655	37.312	11.342	29.114	24.088	5.021
ohne Berufsabschluss	11.426	7.346	4.080	7.797	4.658	3.139	3.629	2.688	941
(anerkannter) Berufsabschluss	37.118	31.266	5.850	22.751	18.789	3.962	14.367	12.477	1.888
akademischer Abschluss	21.774	18.642	3.129	12.893	11.175	1.717	8.881	7.467	1.412
Teilzeit	33.737	25.362	8.374	9.512	6.225	3.286	24.225	19.137	5.088
ohne Berufsabschluss	6.481	3.905	2.576	2.556	1.435	1.121	3.925	2.470	1.455
(anerkannter) Berufsabschluss	14.736	12.472	2.263	3.046	2.392	653	11.690	10.080	1.610
akademischer Abschluss	7.493	6.518	975	1.891	1.629	262	5.602	4.889	713

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 462: Zahl der geringfügig Beschäftigten* zum 31.12.2021 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

geringfügig Beschäftigte	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	22.237	16.022	6.213	9.426	6.713	2.712	12.811	9.309	3.501
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	10.600	7.573	3.025	3.990	2.918	1.071	6.610	4.655	1.954
im Nebenjob	11.637	3.749	1.537	5.436	8.736	817	6.201	2.210	720

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 463: Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pendlerinnen und Pendler* sowie deren Quote zum 30.06.2021 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden, 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	80.229	69.756	10.418	44.307	37.715	6.557	35.922	32.041	3.861
Auspendlerinnen und Auspendler	51.023	40.147	10.828	30.027	22.856	7.132	20.996	17.291	3.696
Einpendler-Quote**	57,1	59,8	43,8	61,0	64,4	47,1	52,8	55,1	39,2
Auspendler-Quote**	45,8	46,1	44,9	51,5	52,3	49,3	39,6	39,9	38,3

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 464: Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2021 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden (Wohnort), differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Arbeitslose	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch	Gesamt	deutsch	ausländisch
Gesamt	11.944	6.907	5.013	6.102	3.682	2.403	5.842	3.226	2.610
im Rechtskreis SGB III	2.974	2.055	918	1.706	1.142	564	1.268	914	354
im Rechtskreis SGB II	8.971	4.852	4.095	4.396	2.540	1.839	4.575	2.312	2.256
davon Alleinerziehende	1.120	635	480	73	42	29	1.047	593	451

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, IWAK eigene Berechnung und Darstellung
Anmerkung: Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen ist ausgewiesen.

In der kreisfreien Stadt Wiesbaden zeigt sich bei den Einwohnerinnen und Einwohnern, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung tätig sind, im ersten Pandemiejahr ein deutlich stärkerer Rückgang der Lohnlücken als noch in den Vorpandemiejahren. Zudem liegen die Lohnlücken mit 5,7 Prozent im Jahr 2020 und mit 5,2 Prozent im Jahr 2021 bereits deutlich unter dem hessischen Durchschnitt.

Die Lohnlücke ist für akademisch Qualifizierte mit 24,3 Prozent am größten und liegt damit nahe dem hessischen Durchschnitt von 24,9 Prozent. Je niedriger das Qualifikationsniveau von Beschäftigten ist, desto geringer ist die Lohnlücke. Für Einwohnerinnen und Einwohner der kreisfreien Stadt Wiesbaden, die über keinen Berufsabschluss verfügen, beträgt diese 3,0 Prozent.

Im Vergleich verschiedener Berufssektoren, in welchen die Einwohnerinnen und Einwohner in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, zeigt sich, dass die Lohnlücken dort etwas variieren, und zwar zwischen -3,3 Prozent bei den Produktions- und MINT-Berufen und 5,8 Prozent bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Die Einwohnerinnen der kreisfreien Stadt Wiesbaden können in den kaufmännischen und wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktions- und MINT-Berufen mehr verdienen als in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr 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 der kreisfreien Stadt Wiesbaden 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.

3.26.3 Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Wiesbaden

Die Daten in diesem Teil beziehen sich ausschließlich auf die Beschäftigungssituation in Betrieben, die ihre Standorte in der kreisfreien Stadt Wiesbaden 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 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden 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 vorausgesetzt, 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 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden zwischen den **vier Anforderungsniveaus der Stellen** deutlich. Die geringsten Lücken zeigen sich im Jahr 2021 beim Anforderungsniveau Fachkraft mit 3,7 Prozent. Hier ist Entgeltgleichheit in Reichweite. Die größte Lohnlücke mit 20,5 Prozent kann beim Anforderungsniveau Experte identifiziert werden. Auch auf den Helfer- und Spezialistenniveaus sind die Lücken mit 6,2 Prozent und 17,0 Prozent zum Teil beträchtlich. Im Vergleich zu den jeweiligen Landesdurchschnittswerten sind die Lohnlücken in der kreisfreien Stadt Wiesbaden auf allen vier Anforderungsniveaus niedriger. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit sind auf dem Anforderungsniveau Fachkraft tätig.

Tabelle 465: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	kreisfreie Stadt Wiesbaden						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	31,2	2.484	2.509	2.353	6,2	156	29,5	59.658	2.506	2.209	11,9	297
Fachkraft	41,4	19.583	3.776	3.635	3,7	141	34,2	314.313	3.507	3.358	4,2	149
Spezialist	36,0	6.957	5.383	4.469	17,0	914	30,3	90.536	5.216	4.250	18,5	965
Experte	31,8	6.082	6.250	4.970	20,5	1.280	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.

Hinsichtlich der Stellen für Beschäftigte mit **Produktions- und MINT-Berufen,** die basierend auf der KldB 2010 aus Berufssegmenten wie Land-, Forst- und Gartenbauberufen (S11), Fertigungsberufen (S12), Fertigungstechnischen Berufen (S13), Bau- und Ausbauberufen (S14) und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (S41) bestehen, wird deutlich, dass auf dem Anforderungsniveau Fachkraft in der kreisfreien Stadt Wiesbaden keine Entgeltlücke mehr besteht. Frauen verdienen auf diesem Anforderungsniveau im Schnitt in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit 326 Euro mehr als ihre männlichen Kollegen in der gleichen Region. Im hessischen Durchschnitt zeigt sich dort eine Lücke von 4,7 Prozent. Auf den höheren Anforderungsniveaus Spezialist sowie Experte werden Lohnlücken von 11,8 Prozent und 20,1 Prozent deutlich.

Tabelle 466: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „Produktions- und MINT-Berufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	kreisfreie Stadt Wiesbaden						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	6,5	156	2.780	X	X	X	14,3	10.840	2.649	2.426	8,4	223
Fachkraft	12,3	1.630	3.952	4.278	-8,2	-326	8,5	26.717	3.593	3.425	4,7	168
Spezialist	16,0	939	5.352	4.721	11,8	631	12,8	14.099	5.084	4.594	9,6	491
Experte	18,9	1.401	6.081	4.857	20,1	1.223	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.

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 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden keine Entgeltlücke mehr 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. Auf den höheren Anforderungsniveaus stellt sich die Lage in der kreisfreien Stadt Wiesbaden anders dar. Hier bestehen Lohnlücken von 14,1 Prozent bei Spezialisten bzw. 12,8 Prozent bei Experten. Auf dem Helferniveau hingegen zeigt sich eine Lohnlücke zuungunsten von Männern.

Tabelle 467: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	kreisfreie Stadt Wiesbaden						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	61,1	1.355	2.237	2.363	-5,7	-126	60,5	22.364	2.251	2.243	0,3	7
Fachkraft	67,8	5.196	3.189	3.212	-0,7	-23	67,7	92.195	3.099	3.157	-1,9	-58
Spezialist	52,5	983	3.666	3.149	14,1	517	55,2	17.454	3.735	3.361	10,0	373
Experte	54,9	2.156	5.360	4.672	12,8	688	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 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 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden erreicht ist. Dies entspricht auch der Lage in Hessen insgesamt. Allerdings sind die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus mit 16,6 Prozent und 21,9 Prozent groß. Auch dies entsprich der Situation in Hessen insgesamt. Anzumerken bleibt auch, dass auf dem Helferniveau sowohl in der kreisfreien Stadt Wiesbaden als auch im hessischen Durchschnitt Entgeltlücken bestehen. Hier liegt Wiesbaden jedoch unterhalb des Landesschnitts. Die meisten Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen sind allerdings auf der Fachkraftebene beschäftigt. Dort besteht bereits Entgeltgleichheit. Beim Aufstieg in höherwertige Stellen werden die Chancen von Frauen auf gleiche Entgelte wie bei Männern jedoch deutlich schlechter.

Tabelle 468: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende im Berufssektor „kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ zum 31.12.2021, differenziert nach Anforderungsniveaus von Stellen und Regionen (Arbeitsort)

Anforderungsniveau	kreisfreie Stadt Wiesbaden						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	29,0	973	2.392	2.263	5,4	129	29,7	26.454	2.422	2.103	13,2	319
Fachkraft	48,4	12.757	3.736	3.765	-0,8	-29	41,7	195.401	3.460	3.471	-0,3	-11
Spezialist	43,5	5.035	5.662	4.724	16,6	938	37,7	58.983	5.630	4.466	20,7	1.165
Experte	32,5	2.525	6.773	5.289	21,9	1.484	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.

3.26.4 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich

Im Jahr 2021 arbeiten in den Betrieben der kreisfreien Stadt Wiesbaden 11.179 Frauen und Männer in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (Median) aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der Stadt verdienen. Sie gehören damit zu den **Beschäftigten im unteren Entgeltbereich und umfassen 11,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in der kreisfreien Stadt Wiesbaden**. In Hessen insgesamt liegt der Anteil mit 15,2 Prozent allerdings deutlich höher als in Wiesbaden. In der Stadt gehören **10,6 Prozent der Männer** und **14,1 Prozent der Frauen** zu den Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit im unteren Entgeltbereich.

Tabelle 469: Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im unteren Entgeltbereich* zum 31.12.2021, differenziert nach Geschlecht und Regionen (Arbeitsort)

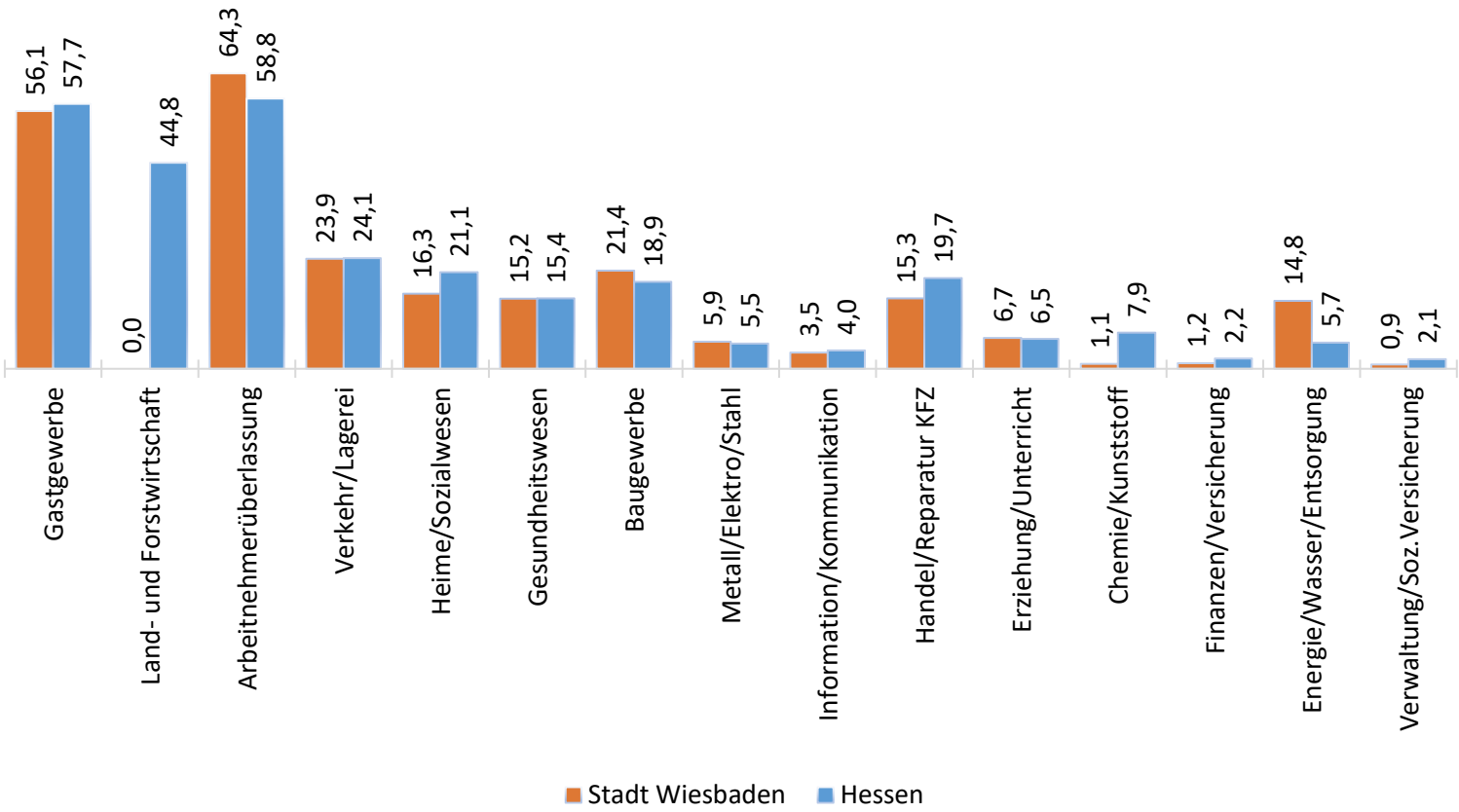
Region	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) in Vollzeit (VZ) ohne Auszubildende am Arbeitsort insgesamt	davon im unteren Entgeltbereich					
		gesamt	Anteil SvB in VZ	Männer	Anteil SvB-Männern in VZ	Frauen	Anteil SvB-Frauen in VZ
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Stadt Wiesbaden	93.655	11.179	11,9	6.213	10,6	4.966	14,1
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. Während im **Gastgewerbe** und der **Arbeitnehmerüberlassung** mehr als die Hälfte dem unteren Entgeltbereich angehören, liegen die Anteile in der öffentlichen Verwaltung, im Chemie- und Kunststoffsektor und im Bereich Finanzen/Versicherungen jeweils im einstelligen Prozentbereich. Zwischen 15 und 25 Prozent der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten gehören im **Gesundheitswesen,** der **Altenpflege** (Heime/Sozialwesen), dem **Verkehrs- und Logistiksektor,** der **Handel- und KFZ-Branche,** dem **Energie-, Wasserversorgungs- und Entsorgungssektor** und dem **Baugewerbe** zum unteren Lohnbereich.

In der kreisfreien Stadt Wiesbaden sind die Anteile der Beschäftigten im unteren Lohnbereich in der Arbeitnehmerüberlassung, dem Baugewerbe, dem Metall- und Elektrobereich, in Erziehung und Unterricht sowie dem Energie-, Wasserversorgungs- und Entsorgungssektor höher als im hessischen Durchschnitt.

Abbildung 122: 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.

3.26.5 Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsmarkts in der kreisfreien Stadt Wiesbaden

Für den Zeitraum zwischen 2019 und 2026 wird in der kreisfreien Stadt Wiesbaden 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 akademischem Abschluss. Dort fehlen 2.620 Personen. Ebenfalls deutliche Lücken zeigen sich bei Fachkräften mit Berufsabschluss. Hier fehlen 2.050 Personen. Deutlich anders stellt sich die Situation beim Qualifikationsniveau ohne (anerkannten) Berufsabschluss dar. Hier wird ein Überhang von 2.380 Personen erwartet.

Tabelle 470: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte in der kreisfreien Stadt Wiesbaden bis zum Jahr 2026, differenziert nach Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveau	fehlende Arbeitskräfte
ohne (anerkannten) Berufsabschluss	2.380
mit (anerkanntem) Berufsabschluss	-2.050
mit akademischem Abschluss	-2.620

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Hinsichtlich einzelner Berufsgruppen zeigen sich Engpässe in allen drei Berufssektoren. Die größten Lücken in der kreisfreien Stadt Wiesbaden bestehen bei den Berufen der Erziehung und den medizinischen Gesundheitsberufen.

Tabelle 471: Prognose - Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte in der kreisfreien Stadt Wiesbaden bis zum Jahr 2026, differenziert nach Berufssektoren und Berufsgruppen (KldB 2010)

Berufssektor	ausgewählte Berufsgruppen (KldB 2010)	fehlende Arbeitskräfte
Produktions- und MINT-Berufe	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	-290
	Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	-280
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0
	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	-50
	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	-30
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	-60
	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	-30
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	10
	Hoch- und Tiefbauberufe	-20
	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	20
	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	40
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	-1.060
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	-570
	Lehrende und ausbildende Berufe	-140
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	10
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	300
	Darstellende und unterhaltende Berufe	20
	Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschaft-, und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	-10
Kaufmännische und wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Berufe Unternehmensführung und -organisation	60
	Berufe in Finanzdienstleistung, Rechnungswesen und Steuerberatung	-100
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	-70
	Berufe in Recht und Verwaltung	-210
	Reinigungsberufe	-100
	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	-40
	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-60
	Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	-150

Quelle: Prognoseergebnisse für den Zeitraum 2019 bis 2026 aus regioPro, http://regio-pro.eu/seiten/2021/ak-regional.htm

Die Lohngleichheit ist in den Betrieben, die in der kreisfreien Stadt Wiesbaden ansässig sind, im Jahr 2021 noch nicht erreicht. Die Größen der Lohnlücken variieren zwischen den unterschiedlichen Anforderungsniveaus der Stellen. Während die Entgeltlücken bei Stellen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft gering sind und dort die Entgeltgleichheit nahezu erreicht ist, sind besonders die Lohnlücken auf den höheren Anforderungsniveaus groß. Besonders bei Stellen, die dort mit kaufmännischen und wirtschaftlichen Berufen besetzt werden, verdienen Frauen im Schnitt bis zu einem Fünftel weniger als Männer.

In der kreisfreien Stadt Wiesbaden sind in einigen Branchen die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich hoch. Dazu gehören die Gastronomie, die Arbeitnehmerüberlassung, die Logistikbranche, die Altenpflege, das Baugewerbe und das Gesundheitswesen. In einigen dieser Branchen sind besonders viele Frauen beschäftigt. Besonders in Zeiten von steigendenden Energiepreisen und Inflation können sich Beschäftige im unteren Entgeltbereich schnell mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Für die kreisfreie Stadt Wiesbaden werden bis 2026 deutliche Arbeits- und Fachkräfteengpässe vorausgeschätzt. Besonders betroffen sind jene Betriebe in der kreisfreien Stadt, 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 der kreisfreien Stadt. 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 weiteren Verringerung der Lohnlücken bei den Betrieben in der kreisfreien Stadt Wiesbaden darstellen.

3.26.6 Gesamtschau auf die kreisfreie Stadt Wiesbaden

Sowohl bei den Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt Wiesbaden, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit erwerbstätig sind, als auch bei den Betrieben, die in der kreisfreien Stadt ansässig sind, treten im Jahr 2021 noch Lohnlücken auf. Einzig bei Stellen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft ist in der kreisfreien Stadt Wiesbaden im Schnitt nahezu Entgeltgleichheit erreicht. Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung, indem sich die Lohnlücken in der kreisfreien Stadt seit 2012 deutlich verringert haben. Besonders im ersten Pandemiejahr 2020 hat sich deren Verkleinerung nochmals dynamisiert. Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt sind die Lohnlücken bei den Einwohnerinnen und Einwohnern der kreisfreien Stadt deutlich geringer.

Die Verringerung der Lohnlücken zwischen Frauen und Männern kann in der kreisfreien Stadt Wiesbaden 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. In der kreisfreien Stadt Wiesbaden 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 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden unerlässlich.

Die kreisfreien Stadt Wiesbaden kann sich in ihrer Fachkräftesicherungsstrategie so aufstellen, dass durch die bessere Erschließung der Potenziale von Frauen ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung in den Betrieben der kreisfreien Stadt 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 in der Stadt, 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 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden 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 472: 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 473: 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 474: 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 und 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